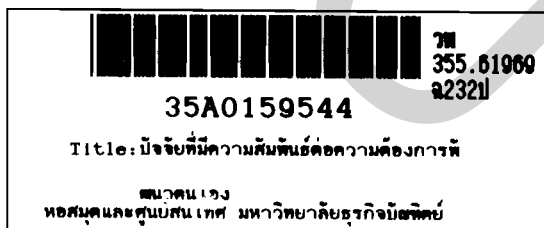




ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
กองทัพอากาศไทย กรณีศึกษา ข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศ
กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

เรืออากาศตรี ฉัตรชัย บุญมี



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2546

ISBN 974-9554-33-7

**THE FACTORS RELATING TO THE NEED FOR SELF-IMPROVEMENT
THE ROYAL THAI AIR FORCE OFFICERS : A STUDY OF OFFICERS OF
THE DIRECTORATE OF MEDICAL SERVICE, AIR SUPPORT COMMAND**

PILOT OFFICER CHATCHAI BOONMEE

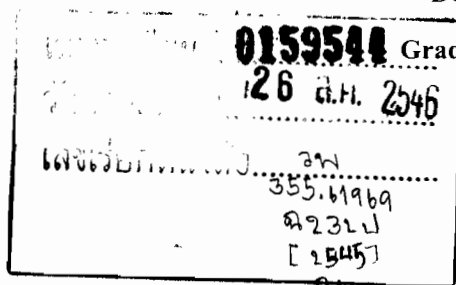
**A Thesis Submitted in Partial Eulfillment of the Reuirements
for the Degree of Master of Business Administration**

Department of Business Administration

Graduate School, Dhurakijpundit University

2003

ISBN 974-9554-33-7





ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
กองทัพอากาศไทย กรณีศึกษา ข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศ
กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

เสนอโดย เรืออากาศตรี นัทรชัย บุญมี

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ (การจัดการและการบริหารองค์การ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศ.ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

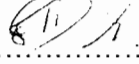
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ

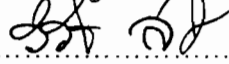
(ดร.อดิสร่า พงศ์ยี่นุลา)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ศ.ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

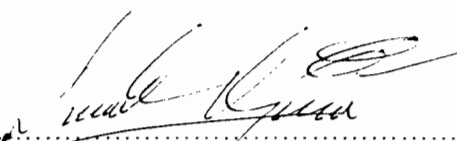
.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(ดร.ชำนาญ ปิยวิชพงษ์)

.....กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย

(รศ.วิรัช สงวนวงศ์วาน)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รศ.ดร.สมพงษ์ อรพินท์)

วันที่ ๒๕ เดือน กค พ.ศ. ๒๕๔๖

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นความอนุเคราะห์ของกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศที่อนุญาต และให้การสนับสนุนแก่ผู้วิจัยในการศึกษาต่อในหลักสูตรนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ด้านวิชาการ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต รองคณบดีฝ่ายวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยด้วยวิญญูณแห่งความเป็นครูและความปรารถนาดีต่อผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณและขอขอบพระคุณอย่างสูง และขอขอบพระคุณ ดร.อดิสรณ์ พงศ์ยี่หล้า ผู้อำนวยการโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ดร.ชานาญ ปิยวนิชพงษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รศ.วิรัช สงวนวงษ์วาน กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัยที่กรุณาให้คำแนะนำทางด้านวิชาการ แก่ไขข้อบกพร่องเพื่อให้วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับความสำเร็จอย่างดีจากความร่วมมือของข้าราชการกรมแพทยทหารอากาศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการในฝ่ายกองการศึกษา และเจ้าหน้าที่ธุรการกลางในทุก ๆ ส่วนราชการทุกท่านที่ทุ่มเทช่วยเหลือเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอน้อมระลึกถึงความกตัญญูกตเวทิตาซึ่งในคุณความดีของคุณพ่อคุณแม่ และพี่สาวที่ให้ความรักและความห่วงใย ตลอดจนเป็นกำลังใจอันยิ่งใหญ่แก่ผู้วิจัยและขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือตลอดมา

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์นี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้สนใจ ผู้วิจัยขออุทิศให้แก่บุพการีและผู้มีพระคุณทุกท่าน ส่วนข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอน้อมไว้แต่เพียงผู้เดียว

เรืออากาศตรี จักรชัย บุญมี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
ตัวแปรในการศึกษา	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
กรอบแนวความคิด	7
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
การพัฒนานุเคราะห์	13
ความสำคัญของการพัฒนานุเคราะห์	14
สรุปความสำคัญของการพัฒนานุเคราะห์	16
กระบวนการพัฒนานุเคราะห์	17
วิธีการพัฒนานุเคราะห์	19
การพัฒนาตนเอง	21
ทฤษฎีความต้องการ	27
บรรยากาศขององค์การ	29
มิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การ	31
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนานุเคราะห์	38
ภารกิจของกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
ตัวแปรที่ศึกษา	48
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การหาคุณภาพของเครื่องมือ	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การตรวจให้คะแนน	52
การใช้สถิติวิเคราะห์	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมแพथ์ทหารอากาศ	54
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	58
ผลการวิเคราะห์บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	67
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
การดำเนินการวิจัย	78
สรุปผลการวิจัย	80
อภิปรายผล	87
ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	95
แบบสอบถาม	96
ภารกิจของกรมแพथ์ทหารอากาศ	103
โครงสร้างการบริหารกรมแพथ์ทหารอากาศ	126
ประวัติผู้เขียน	127

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางสังคม	54
2	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของเพศว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	58
3	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของอายุว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	59
4	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของสถานภาพสมรสว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	60
5	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของระดับการศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	61
6	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของระยะเวลารับราชการว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	62
7	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของยศที่ครองในปัจจุบันว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	63
8	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของตำแหน่งปัจจุบันว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	64
9	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของส่วนราชการที่สังกัดว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	65
10	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของอัตราเงินเดือนว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	66
11	การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องโครงสร้างของงานว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	67
12	การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องรางวัลตอบแทนว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	68
13	การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องการรวมศูนย์ในการตัดสินใจว่าความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	69
14	การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องการเน้นความสำเร็จว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องการเน้นที่ฝึกอบรมและการพัฒนา ว่าความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	71
16	การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องความมั่นคงและความเสี่ยงว่ามี ความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	72
17	การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องการขัดแย้งในองค์การว่ามี ความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	73
18	การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องสถานภาพและขวัญว่ามีความสัมพันธ์ กับความต้องการพัฒนาตนเอง	74
19	การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องการยอมรับในผลงานและป้อนกลับ ว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	75
20	การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องการยืดหยุ่นและความสามารถขององค์การว่า มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	76
21	การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง	77

สารบัญภาพ

ภาพที่

1 ,กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

8

D
P
U

หัวข้อวิทยานิพนธ์	: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กองทัพอากาศไทย กรณีศึกษา ข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุน ทหารอากาศ
ชื่อนักศึกษา	: เรืออากาศตรี ฉัตรชัย บุญมี
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์
สาขาวิชา	: บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	: 2545

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย กรณีศึกษาข้าราชการกรมการแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ” มีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยคือ 1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการแพทย์ทหารอากาศ 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ จากประชากร 1,535 คน เป็นข้าราชการกรมการแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ โดยมีหน่วยต่าง ๆ ทั้งสิ้น 10 หน่วย ทำการสุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 320 ตัวอย่าง ทำการศึกษาระดับชั้นนายทหารที่ทำการศึกษา 1. นายทหารชั้นสัญญาบัตร ตั้งแต่ยศ ร.ต.ขึ้นไป 2 นายทหารชั้นประทวน ตั้งแต่ยศ พ.อ.ลงมา โดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเอง 1. เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการยศที่ครอบในปัจจุบัน ตำแหน่งในปัจจุบัน ส่วนราชการที่สังกัด และอัตราเงินเดือนที่ได้รับเป็นแบบให้เลือกตอบ 2. เกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การโดยประกอบด้วย โครงสร้างการทำงาน รางวัลตอบแทน การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ การเน้นถึงความสำเร็จ การเน้นที่การฝึกอบรมและการพัฒนาความมั่นคงและการเสี่ยง ความขัดแย้งในองค์การอุปสรรคในการปฏิบัติงาน สถานภาพและขวัญ การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์การและ 3. เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองโดยประกอบด้วยการเรียนรู้ในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาหาความรู้ใหม่โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการรับราชการ

ระหว่าง 6 -10 ปี มียศที่ครองในปัจจุบัน คือ เรืออากาศตรีถึงนาวาอากาศตรี ตำแหน่งในปัจจุบัน คือ ตำแหน่งประจำ ปิจจัยส่วนบุคคลในส่วนของอายุ ระยะเวลารับราชการ ยศที่ครองในปัจจุบัน ตำแหน่งในปัจจุบัน ส่วนราชการที่สังกัด และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน ปิจจัยส่วนบุคคลในส่วนของเพศและสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน ปิจจัยส่วนบุคคลในส่วนของระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ส่วนนายทหารชั้นประทวน ปิจจัยส่วนบุคคลในส่วนของระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ปิจจัยส่วนบุคคลในส่วนของระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

บรรยาการองค์การในเรื่องโครงสร้างของงาน รางวัลตอบแทน การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ การเน้นถึงความสำเร็จ การเน้นที่ฝึกอบรมและการพัฒนา ความมั่นคงและความเสี่ยง การขัดแย้งในองค์การ สถานภาพและขวัญ การยอมรับในผลงานและป้อนกลับ การชี้คหุ่่นและความสามารถขององค์การ และอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

Thesis Title : The Factors Relating to the need for Self-Improvement the Royal Thai Air Force officers : A Study of Officers of the Directorate of Medical Service, Air Support Command

Name : Pilot Officer Chatchai Boonmee

Thesis Advisor : Professor Dr. Sermsak Wisalaporn

Department : Business Administration (Management)

Academic year : 2003

ABSTRACT

The purposes of the research on “The Factors Relating to the Need for Self-Improvement of the Royal Thai Air Force Officers : A Study of the Officers of Directorate of Medical Service, Air force. Air Support Command” are as follows: 1) to study the need for self-improvement of officers of the Directorate of Medical Service, Air Support command., 2) to study the relation between personal factors and the need for self – improvement of the officers., 3) to study the relation between the organizational environment and the need for self-improvement of the officers. The research is conducted by 320 samplings from 10 units of the Directorate of Medical Service, Air Support Command, totalling 1,535 officers. The study ranges from non-commissioned officers, with Flight Sergeant-First Class ranking downward, to commissioned officers with Pilot Officer ranking upward.

The questionnaire deals with the factors relating to the need for self – improvement namely :

1. Personal factors comprising sex, age, marital status, educational background, period of serving the Royal Thai Air Force, current official rank and position, office the one working at as well as monthly salary.

2. Environmental factors comprising work structure, reward, center decision – making, focus on success, emphasis on training, stability development and risk, conflict in the organization, difficulty in work, status and morale, recognition and feedback of work, flexibility and capability of the organization.

3. Factors of the need for self-improvement comprising learning in responsibility, applying experience in work, following up news and information, participating in decision – making, adopting new techniques and methods as well as searching for new knowledge.

Most of officers answering to the questionnaires are 31 – 40 years old, and get married. They got a bachelor's degree and have served 6 – 10 years in the Royal Thai Air Force. Their current official ranks vary from Pilot officer to squadron leaders with permanent positions.

The personal factors concerning age, period of serving in the Royal Thai Air Force, current official rank and position, office the one working at and monthly salary are related to the need for self – improvement of the commissioned officers and the non-commissioned officers whereas the personal ones regarding sex, marital status and educational background are not relevant to the said need of the commissioned and non-commissioned officers.

In addition, the environmental factors as stated above are considered to be in relation to the need of both officers in this study.

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารองค์การแต่ละแห่ง สามารถยึดหลักการบริหารใหญ่ ๆ อยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ การบริหารงาน (Management) การบริหารเงิน (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารบุคคล (Man) แต่อาจกล่าวได้ว่า การบริหารที่ยากลำบากใจที่สุดคงไม่พ้นการบริหารบุคคล นั่นคือ การบริหารจัดการกับบุคคลในองค์การนั่นเอง บุคคลหรือคนเปรียบเทียบเสมือนหัวใจขององค์การ อาจต้องยอมรับว่าไม่ว่าจะเป็นนักวิทยาศาสตร์ปราดเปรื่องเพียงใด ไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจะก้าวหน้าไปมากเพียงใด จะมีการเจริญเติบโตทางการพาณิชย์หรืออุตสาหกรรมขนาดไหน แต่ทุกอย่างเหล่านี้ยังขึ้นอยู่กับ “คน” การทำให้บุคลากรในองค์การเข้าใจว่าความสำคัญขององค์การนั้นไม่ได้อยู่ที่ผู้บริหารเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับบุคลากรทุกคน ทุกระดับ การบริหารที่ดี ย่อมนำไปสู่ขวัญกำลังใจอันเป็นพลังสำคัญที่จะผลักดันให้การทำงานสำเร็จได้ มนุษย์เป็นสัตว์ประเภทเดียวที่มีสติปัญญา มีอารมณ์อ่อนไหว ต้องการปฏิบัติที่ดี ต้องการแสดงออกซึ่งความคิด ทุกคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์การยิ่ง ถ้ารู้ว่าเป็นส่วนที่สำคัญก็ยิ่งภาคภูมิใจมาก ถ้าองค์การต้องการให้การทำงานดำเนินไปด้วยดี ควรต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้ทุกคนอยากทำงาน (สมชาย พิทยาอุดมฤกษ์, 2544)

ปัจจุบันประเทศไทยขององค์การก็กำลังพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การพัฒนาทางการบริหารเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามได้ เพราะการปฏิบัติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญอันได้แก่ ระบบราชการ ซึ่งเป็นตัวกลางในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ระบบราชการที่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมส่วนรวมตามเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ได้นั้น จะต้องมีลักษณะที่เป็นตัวนำในการเปลี่ยนแปลง (Changeagent) รวมทั้งมีโครงสร้างทางการบริหารที่เอื้ออำนวยต่อการบริหาร เพื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมส่วนรวม ในทางกลับกันถ้าระบบราชการไม่มีลักษณะดังกล่าว ก็จะกลายเป็นตัวเหนี่ยวรั้งมิให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมายตามแผน และแผนที่สร้างขึ้นก็จะกลายเป็นเพียงเศษกระดาษเท่านั้น ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 - 7 ในรอบ 3 ทศวรรษ ที่ผ่านมาไม่บรรลุเป้าหมาย สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม การบริหารในระบบราชการไม่สนองตอบต่อภาคเอกชน และก้าวไม่ทันในการเปลี่ยนแปลงของโลกจึงทำให้ประเทศไทยต้องประสบปัญหาเศรษฐกิจและสังคมตกต่ำดังทุกวันนี้

องค์การ (Organization) ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนหนึ่งเป็นส่วนที่อยู่กับที่ (Static) ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ (Structure) กระบวนการสัมพันธ์ (relationship) ทรัพยากร (Resource) แบบแผนและบรรยากาศ (Pattern of Work & Atmosphere) และมาตรการวัดความสำเร็จ (Measurement) และอีกส่วน คือ ส่วนที่เคลื่อนไหว (Dynamic) ได้แก่ คนหรือบุคลากร (Manpower) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดขององค์การเพราะถ้าไม่มีคนเสียอย่างเดียวนานต่าง ๆ ก็เกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้น ในปัจจุบันการบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงาน (กิติ ตย์คานนท์, 2520 : 20)

บรรดาทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารราชการ คนนับว่าเป็นปัจจัยในการบริหารงานที่สำคัญที่สุดเพราะการใช้ปัจจัยอื่น ๆ จะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคล การปรับอัตรากำลังคนให้มีขนาดพอเหมาะ และมีประสิทธิภาพ โดยเน้นคุณภาพของทรัพยากร มนุษย์เป็นหลักซึ่งนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง และรัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญนี้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนที่จำเป็น และการพัฒนาดังกล่าวจะต้องดำเนินไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แต่ประสิทธิภาพของคนที่จะทำให้เกิดการบริหารงานเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนั้นไม่อาจจะหามาได้จากการสรรหา การคัดเลือก และการฝึกอบรมแต่เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งเท่านั้น (สุพัตรา เพชรมณี และ เชื้อวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2517 : 1)

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน รักษางานและรู้จักแสวงหาแนวทางที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้น (บัณฑิตย์ อินทรจีน, 2526 : 51)

กระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญหลายขั้นตอน การสรรหาเพื่อให้ได้คนดีเข้ามาทำงานก็มีความสำคัญ แต่ปัญหาที่มักเกิดขึ้นเสมอก็คือ คนดีที่ว่านั้นมักไม่คิดตลอดไป บางคนดีเฉพาะตอนเข้ามาใหม่ ๆ เท่านั้น การได้คนดีเข้ามาทำงานจึงมิใช่หลักประกันว่า ผู้นั้นจะเป็นคนดีตลอดไป เพราะบุคคลที่เข้ามาทำงานทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ต้องการค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นตามหน้าที่ความรับผิดชอบ การบริหารงานบุคคลจึงต้องคำนึงถึงวิธีการที่จะรักษาคนดีเอาไว้ด้วยการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทันสมัย เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่เสมอ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญยิ่ง (จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, 2533)

ถึงแม้การคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้าทำงานใด ๆ จะได้กำหนดคุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ดีเพียงใดก็ตาม ก็มิได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลผู้นั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ตลอดไป ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงของระบบงาน และวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่

เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ อาจมีปัญหาหรือผิดพลาด และปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มความสามารถ ในขณะเดียวกัน บุคคลที่ทำงานอยู่แล้วก็ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานต่อไปในอนาคตอีกด้วย ซึ่งหน่วยงานของแต่ละองค์การต้องมีความพยายามในการที่จะหาแนวทางที่จะทำให้บุคคลในองค์การของตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามพัฒนาตนเองในหลาย ๆ ด้าน ในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งในส่วนนี้หน่วยงานต้องให้การสนับสนุนกับบุคคลในองค์การของตนเองอย่างสม่ำเสมอ จึงจะทำให้บุคคล ๆ นั้น พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหน่วยงานของตนเองให้ความสนใจกับบุคคลที่ทำงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ และมีการพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคคลที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และมีความต้องการจะพัฒนาตนเองในแต่ละด้านที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานของตนเอง เพื่อให้งานที่ตนปฏิบัติมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การที่หน่วยงานใดที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคคลในองค์การ องค์การนั้นจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคคลในองค์การมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การ องค์การจึงจะประสบความสำเร็จสูงสุด

ในหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการนับได้ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารที่สำคัญโดยข้าราชการเข้ามามีบทบาทการนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติหรือการนำบริการของรัฐไปสู่ประชาชน โดยนำนโยบายมากำหนดเป็นแผนงาน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานบริหาร ควบคุมและตรวจสอบผลการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง อันเกิดจากการกำหนดแผนงานและการดำเนินงานที่ไม่เหมาะสม รวมถึงลดถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายหลักที่รัฐบาลกำหนดไว้หรือกำหนดนโยบายขึ้นมาใหม่

ข้าราชการเป็นตัวละครสำคัญในการบริหารราชการ เพราะราชการจะก้าวหน้าเพียงใดหรือไม่ จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจและการเอาใจใส่ในการปฏิบัติราชการของบรรดาข้าราชการ มิใช่ปฏิบัติราชการไปอย่างที่เราเรียกกันว่า “เช้าชาม เย็นชาม” หรือใช้เวลาราชการทำธุรกิจส่วนตัว (สมาน รังสีโยกฤษณ์, 2534 : 49)

การที่ข้าราชการจะอุทิศทั้งร่างกายและแรงในปฏิบัติงานราชการอย่างเต็มความสามารถนั้น ข้าราชการจะต้องมีขวัญและกำลังใจดี โดยจะต้องได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานอย่างเสมอหน้า (Equal Treatment) และเป็นธรรม เช่น ในการบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การลงโทษทางวินัย เป็นต้น และจะต้องมีความมั่นคงในอาชีพการรับราชการด้วย กล่าวคือ ครอบครัวยังมีความรู้ ความสามารถ และตั้งใจในการปฏิบัติราชการ

และมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ราชการ ก็จะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือให้ออกจากราชการโดยไม่เป็นธรรม

กองทัพอากาศเป็นองค์การหนึ่งในระบบราชการ สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ต้องเผชิญกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยเฉพาะนโยบายกระทรวงกลาโหม กำหนดให้เหล่าทัพพิจารณาปรับลดกำลังพลลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์จากผลกระทบดังกล่าวทำให้กองทัพอากาศต้องปรับปรุงและพัฒนาระบบต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันยิ่งขึ้น โดยมีแนวความคิดที่จะพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องปรับเปลี่ยนทั้งรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานเดิมไปสู่การจัดการแนวใหม่ที่แตกต่างออกไป เพื่อให้เกิดการคิดค้นแสวงหาวิถีทาง และเครื่องมือในการใช้ทรัพยากรมีค่าเหล่านี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544)

กองทัพอากาศในปัจจุบัน มีเครื่องบินและอาวุธยุทโธปกรณ์อันทันสมัยราคาแพง จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรมีค่าเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ยาวนานคุ้มกับงบประมาณที่เสียไปจากภาษีของประชาชน จึงต้องปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรม ตลอดจนจริยธรรมให้สามารถทำงานและบริหารงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กองทัพอากาศกำหนดไว้ แม้ว่ากองทัพอากาศมีระบบพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลที่สมบูรณ์แบบอยู่แล้ว โดยการให้ข้าราชการเข้ารับการศึกษา อบรม และดูงานอย่างต่อเนื่องตามลำดับขั้นยศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนผู้บังคับหมวด โรงเรียนผู้บังคับฝูง โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ สถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง เป็นต้น แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนไปได้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร กองทัพอากาศที่ดำเนินการผ่านมา จำเป็นต้องพัฒนาแก้ไข ปรับปรุงระบบบริหารงานดังกล่าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น (กรมกำลังพลทหารอากาศ : 2539)

กรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ เป็นหน่วยงานหนึ่งในกองทัพอากาศ ซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการแพทย์ทหาร การแพทย์ทั่วไป เวชศาสตร์การบิน เวชศาสตร์ป้องกัน การพัศดูสายแพทย์ วิจัย และพัฒนากิจการแพทย์กับมีหน้าที่กำหนดแนวทาง ควบคุม ประเมินผล การฝึกศึกษา ผลิตบุคลากรสายการแพทย์ และตรวจตรากิจการในสายวิชาการด้านการแพทย์ (กรมแพทย์ทหารอากาศ. 2541)

จากภารกิจของกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ จะเห็นได้ว่ามีความสำคัญต่อกองทัพอากาศเป็นอย่างมาก เพราะถ้าหากกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ประกอบไปด้วยข้าราชการที่ขาดความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ในการบริหาร

งานบุคคลแล้ว หรือมีประสิทธิภาพต่ำในการทำงาน ก็จะทำให้กองทัพอากาศไม่สามารถใช้กำลังพล ให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่กับกองทัพ รวมทั้งไม่สามารถรักษาคณตึมีความสามารถให้ทำงานกับ กองทัพอากาศได้ยาวนาน หรือที่เรียกว่า ปัญหาสมองไหล คนที่ขยันขันแข็งในการทำงานกลับไม่ ได้ผลตอบแทนเท่าที่ควร แต่กลับได้เท่ากับคนที่ไม่ขยันทำงาน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใช้ความ อาวุธ ไม่ใช่ผลงานที่ทำ มีการเล่นพรรคเล่นพวก มีการวิ่งเต้นในฤดูกาลโยกย้าย สถานที่ทำงาน ร้อนอบอ้าว มีเสียงดังรบกวนในเวลาทำงาน การไม่ให้โอกาสลาศึกษาต่อ เหล่านี้ล้วนเป็นโอกาสที่ สร้างอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรในกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหาร อากาศทั้งสิ้น หรือถ้าบรรยากาศในกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ไม่ได้เป็นอย่างที่กล่าวมาแล้วไปปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการ สนับสนุนทหารอากาศ มีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองมากนักน้อยเพียงใด และที่สำคัญ ก่อนที่กรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ จะจัดทำโครงการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ควรที่จะศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศ เสียก่อนว่าอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการ กรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ
2. บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

2. ในการวิจัยครั้งนี้จะจำกัดขอบเขตการวิจัย เฉพาะข้าราชการกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการทหารอากาศ ประชากรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วยข้าราชการกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

2.1 ข้าราชการระดับนายทหารชั้นสัญญาบัตร (ตั้งแต่ยศ ร.ต. ขึ้นไป)

2.2 ข้าราชการระดับนายทหารชั้นประทวน (ตั้งแต่ยศ พ.อ.อ. ลงมา)

ตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้มีดังนี้

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย กลุ่มตัวแปร 2 กลุ่มคือ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.5 ระยะเวลาในการรับราชการ

1.1.6 ยศที่ครองในปัจจุบัน

1.1.7 ตำแหน่งปัจจุบัน

1.1.8 ส่วนราชการที่สังกัด

1.1.9 อัตราเงินเดือนที่ได้รับ

1.2 บรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย

1.2.1 โครงสร้างของงาน

1.2.2 รางวัลตอบแทน

1.2.3 การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ

1.2.4 การเน้นถึงความสำเร็จ

1.2.5 การเน้นที่ฝึกอบรมและการพัฒนา

1.2.6 ความมั่นคงและความเสี่ยง

1.2.7 ความขัดแย้งในองค์กร

1.2.8 สถานภาพและขวัญ

- 1.2.9 การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ
- 1.2.10 ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร
- 1.2.11 อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย กลุ่มตัวแปร 1 กลุ่ม คือ

- 2.1 ความต้องการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย
 - 2.1.1 การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - 2.1.2 การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน
 - 2.1.3 การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสารทั้งในและนอกองค์กร
 - 2.1.4 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 2.1.5 ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่
 - 2.1.6 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ คาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ
2. ทำให้ทราบถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ
3. ผู้บริหารระดับสูงของกองทัพอากาศ สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำโครงการ หรือกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของกองทัพอากาศต่อไป

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยถือแนวคิดของโนเลส (Knowles, 1974) ที่เสนอว่า บรรยากาศขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร, การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ, โครงสร้างของงาน, สถานภาพและขวัญ, รางวัลตอบแทน, การที่ฝึกอบรมและการพัฒนา, การเน้นถึงความสำเร็จ ดังรูปแสดงต่อไปนี้

ภาพที่ 1 กรอบความคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1.1 เพศ | 1.6 ยศที่ครอง |
| 1.2 อายุ | 1.7 ตำแหน่งในปัจจุบัน |
| 1.3 สถานภาพสมรส | 1.8 ส่วนราชการที่สังกัด |
| 1.4 ระดับการศึกษา | 1.9 อัตราเงินเดือน |
| 1.5 ระยะเวลารับราชการ | |

2. บรรยากาศขององค์กร

- 2.1 โครงสร้างของงาน
- 2.2 รางวัลตอบแทน
- 2.3 การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ
- 2.4 การเน้นถึงความสำเร็จ
- 2.5 การเน้นที่ฝึกอบรมและการพัฒนา
- 2.6 ความมั่นคงและความเสี่ยง
- 2.7 ความขัดแย้งในองค์กร
- 2.8 สถานภาพและขวัญ
- 2.9 การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ
- 2.10 ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร
- 2.11 อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ความต้องการการพัฒนาตนเอง

1. การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ
2. การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน
3. การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร
4. การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่
6. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. **ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ** กรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ยศที่ครองตำแหน่งในปัจจุบัน ส่วนราชการที่สังกัด และอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

1.1 เพศ งานวิจัยนี้ได้กำหนดเพศของข้าราชการออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเพศชาย และเพศหญิง

1.2 อายุ งานวิจัยนี้ได้กำหนดอายุของข้าราชการเป็น 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 20 ปี 20 -30 ปี 31 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป

1.3 สถานภาพสมรส หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส การเป็น โสด สมรส หย่าร้าง หรือ หม้าย

1.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิสูงสุดที่ได้รับ งานวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดการศึกษาของข้าราชการเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 ระยะเวลาในการรับราชการ หมายถึง ตั้งแต่มีการบรรจุครั้งแรกในการรับราชการ จนถึงปัจจุบันของข้าราชการ ในการวิจัยนี้ได้กำหนดเป็น 5 กลุ่ม คือ 0 – 5 ปี 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป

1.6 ยศที่ครองในปัจจุบัน หมายถึง ระดับชั้นยศของข้าราชการที่ครองอยู่ในงานวิจัยนี้ได้กำหนดระดับยศเป็น 5 กลุ่ม คือ จ่าอากาศตรี จ่าอากาศเอก พันจ่าอากาศตรี พันจ่าอากาศเอก เรืออากาศตรี นาวาอากาศตรี นาวาอากาศโท นาวาอากาศเอก นาวาอากาศเอก (พิเศษ)

1.7 ตำแหน่งปัจจุบัน หมายถึง ระดับตำแหน่งที่ข้าราชการครองอยู่ ในงานวิจัยนี้ได้กำหนดตำแหน่งเป็น 3 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการประจำ และผู้บริหารงาน

1.8 ส่วนราชการที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานที่ขึ้นตรงกับกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ในงานวิจัยนี้ได้กำหนดส่วนราชการที่สังกัด เป็น 10 ส่วนราชการ คือ กองบังคับการ แผนกการเงิน กองบริการ กองวิทยาการ กองเวชศาสตร์ป้องกัน สถาบันเวชศาสตร์การบิน กองเวชบริภัณฑ์ วิทยาลัยพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา

1.9 อัตราเงินเดือนที่ได้รับ

2. **บรรยากาศขององค์กร** หมายถึง ความคิดเห็นของคนในองค์กร เนื่องจากความรู้สึกของพวกเขาเองที่มีต่อองค์ประกอบต่อไปนี้

2.1 โครงสร้างการทำงาน ประกอบด้วย

2.1.1 ความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายขององค์กร

- 2.1.2 ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง
- 2.2 รางวัลตอบแทน ประกอบด้วย
 - 2.2.1 ระบบการให้รางวัลที่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.2.2 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความโปร่งใส และยุติธรรมเพียงพอต่อการพัฒนาของตน
- 2.3 การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ ประกอบด้วย
 - 2.3.1 การตัดสินใจที่สำคัญจะถูกรวมศูนย์อยู่กับนักบริหารระดับสูง
 - 2.3.2 ระดับที่องค์กรกระจายความรับผิดชอบมาน้อยเพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการตัดสินใจ
 - 2.3.3 ระดับที่สิทธิอำนาจและการตัดสินใจถูกรวมอำนาจและควบคุมโดยคนกลุ่มน้อยขององค์กร
- 2.4 การเน้นถึงความสำเร็จ ประกอบด้วย
 - 2.4.1 ความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน ในอันที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า
 - 2.4.2 ความปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานในอันที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 2.5 การเน้นที่การฝึกอบรมและการพัฒนา ประกอบด้วย
 - 2.5.1 อนุญาตให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาน เพื่อพัฒนาตนเอง
 - 2.5.2 การส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาน เพื่อพัฒนาตนเอง
- 2.6 ความมั่นคงและความเสี่ยง ประกอบด้วย
 - 2.6.1 องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดริเริ่ม โครงการใหม่ ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.6.2 แรงกดดันต่าง ๆ ภายในองค์กรที่จะสร้างความรู้สึกล้มเหลวต่อสมาชิกองค์กร
- 2.7 ความขัดแย้งในองค์กร ประกอบด้วย
 - 2.7.1 มีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันในองค์กร
 - 2.7.2 มีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารในองค์กร
 - 2.7.3 เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ทุกคนสามารถแสดงออกได้อย่างเปิดเผย
- 2.8 สถานภาพและขวัญ ประกอบด้วย

- 2.8.1 ความรู้สึกของคนในองค์กรว่ามีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ น่าทำงาน
 - 2.8.2 ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ หรือรับผิดชอบอยู่
 - 2.8.3 มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานของตัวเอง
 - 2.8.4 มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
 - 2.9 ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร ประกอบด้วย
 - 2.9.1 องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที
 - 2.9.2 วิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง
 - 2.9.3 องค์กรสามารถนำกรรมวิธีและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งไม่จำเป็นต้องรอให้
องค์กรประสบปัญหาก่อนก็ได้
 - 2.10 การยอมรับในผลงาน และการป้อนกลับ ประกอบด้วย
 - 2.10.1 ผู้บริหารยกย่องชมเชย และสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี
 - 2.10.2 ให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณผู้ร่วมงานในองค์กร ชื่นชมกับผู้ที่มีผลงาน
ดีด้วย
 - 2.11 อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - 2.11.1 อุปสรรคที่เกิดจากระเบียบในการปฏิบัติงาน
 - 2.11.2 อุปสรรคทางเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์) มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
 - 2.11.3 อุปสรรคอันเกิดจากเพื่อนร่วมงานที่คอยแต่นินทาใส่ร้ายป้ายสี
- 3. ความต้องการพัฒนาตนเอง** หมายถึง การเรียนรู้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และ
นำประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับปรุงงาน มีการติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร ต้องการเข้าไป
มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์กร ขอมรับเทคนิค และวิธีการสมัยใหม่ในการ
ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ดังต่อไปนี้
- 3.1 การพยายามซักถามผู้รู้เกี่ยวกับงานที่ทำ
 - 3.1.1 การพยายามซักถามผู้รู้เกี่ยวกับงานที่ทำ
 - 3.1.2 การใช้เวลาว่างในการศึกษากฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติในงานประจำ
 - 3.2 การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน
 - 3.2.1 นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้
 - 3.2.2 นำประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียนมา
ใช้ทำงาน
 - 3.3 ติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสารทั้งในและนอกองค์กร
 - 3.3.1 อ่านหนังสือพิมพ์ คู่มือทัศน์ ฟังวิทยุเป็นประจำ

- 3.3.2 สนใจข่าวสารจากเสียงตามสายในหน่วยงาน
 - 3.3.3 พยายามค้นหาข้อมูลที่สำคัญจากอินเทอร์เน็ต
 - 3.4 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 3.4.1 ทำรายงานเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ โดยให้ข้อมูลให้มากที่สุด รวมถึงวิเคราะห์ผลดี ผลเสียที่เกิดขึ้น
 - 3.4.2 แสดงความคิดเห็นให้มากที่สุด เมื่อมีการประชุม
 - 3.4.3 กัดค้านเมื่อเห็นผลเสียที่จะเกิดขึ้นในองค์การ
 - 3.5 ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่
 - 3.5.1 สนใจ และศึกษาเทคโนโลยีใหม่ โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ให้มาก เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ในงาน
 - 3.5.2 นำเทคนิคและวิธีการใหม่มาใช้ในงาน เช่น การบริหารงานบุคคล เป็นต้น
 - 3.6 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่
 - 3.6.1 ค้นคว้า อ่านหนังสือในห้องสมุด เมื่อมีเวลาด่าง
 - 3.6.2 เข้าร่วมอบรมในหลักสูตรระยะสั้น ในและนอกองค์การ
 - 3.6.3 พุดคุยและเปลี่ยนความรู้ความคิดกับผู้รู้หรือผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน
 - 3.6.4 เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
 - 3.6.5 หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและต่างประเทศ
4. **ข้าราชการกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ** หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจากกองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหมให้ปฏิบัติหน้าที่สายงานด้านการสนับสนุนในกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ
5. **กรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ** หมายถึง หน่วยงานหนึ่งในฝ่ายสนับสนุนของกองทัพอากาศ ซึ่งมีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การแพทยทหาร การแพทย์ทั่วไป เวชศาสตร์การบิน เวชศาสตร์ป้องกัน การพัศดุการแพทย์ วิจัยและพัฒนา กิจการแพทย์ ถ้ามีหน้าที่กำหนดแนวทาง ควบคุมประเมินผล การฝึกศึกษา ผลิตบุคลากรสายการแพทย์ และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านการแพทย์ มีเจ้ากรมแพทยทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการตรวจเอกสาร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิจัยมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยเนื้อหาของการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

1. การพัฒนาบุคลากร
 - 1.1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร
 - 1.4. วิธีการพัฒนาบุคลากร
2. การพัฒนาตนเอง (Self Development)
3. ความต้องการ
 - 3.1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
4. บรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate)
 - 4.1. ความหมายบรรยากาศขององค์กร
 - 4.2. มิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์กร
 - 4.3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาบุคลากร
5. ภารกิจของกองบริการกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาบุคลากร

ความหมาย

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในหน่วยงานหรือองค์กรดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในแต่ละองค์กรให้มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนางานขององค์กรนั้นจึงต้องมีความจำเป็นที่สุดดังที่องค์กร และบุคคลต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1. Harbison และ Myers (1964 :2) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล

2. สมพงษ์ เกษมสิน (2513 :531) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ให้แก่บุคคล เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบดียิ่งขึ้น

3. เมธี ปิณฑนนท์ (2529 : 149) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับ การปรับปรุงคุณภาพของสมาชิกในองค์กร หรือหน่วยงาน และทำให้เป้าประสงค์ขององค์การบรรลุผล

4. สมาน รังสิโยภุชงค์ (2534 : 149) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. พะยอม วงศ์สารศรี (2538 : 193) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรคือ ดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์การ

6. กิติมา ปรีดีดิถ (2529 : 118) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการหรือ กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การ ตลอดจนพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุป

จากความหมายและแนวคิดดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ บรรยากาศในการทำงานของบุคคลในองค์การ เป็นการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และมั่นใจ พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

องค์การหรือหน่วยงานจะปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จำเป็นต้องมีบุคลากรในหน่วยงานที่มีความสามารถ มีความรับผิดชอบ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้ ตามสภาพการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงได้มีการจัดพัฒนาบุคลากรในองค์การ หรือหน่วยงานขึ้นเนื่องจากเป็นวิธีการที่ทำให้้องค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรนั้นมีความหมาย และแนวคิดที่้องค์การ และนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

1. โสรัส แสนศิริพันธ์ (2524 : 113) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ 9 ประการ คือ

1.1 เกิดปัญหาน้อยลงและงานไม่ติดขัด

1.2 ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี

1.3 เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ความรู้ ความชำนาญของบุคลากรโดยตรง

1.4 เพิ่มขวัญและกำลังใจ และความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

1.5 เพิ่มผลผลิตทั้งปริมาณ และคุณภาพ ลดต้นทุนการผลิตลง

1.6 เพิ่มความมั่นคงแก่องค์กร คนงาน และมีความยืดหยุ่นดีขึ้นสามารถลดแรงงานจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงาน

1.7 ลดอุบัติเหตุความประมาทความไม่รู้วิธีปฏิบัติงานและไม่ต้องควบคุมกันมากเกินไป

1.8 การขยายงาน การเติบโตขององค์กร จะต้องเพิ่มคนที่มีคุณภาพที่ต้องการเฉพาะสายงานเพื่อให้คนในหน่วยงานได้รับทราบอุดมการณ์ และยึดอุดมการณ์ในการทำงาน หรือเปลี่ยนนโยบายใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้มีอุปสรรคต่อการทำงาน

2. พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 300) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อผลงานขององค์กรและเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่จะปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น อันถือว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

3. วินิจ เกตุขำ (2535 : 210) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนามนุษย์ หรือการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้น เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องสนใจนอกเหนือไปจากการบริหารบุคคลโดยทั่วไป เพราะถือว่าบุคคลแต่ละคนมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรทั้งองค์กรก็คือผลรวมของบุคคลทั้งหมด เมื่อพัฒนาให้มีศักยภาพสูงสุด ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรให้ได้ผลสูงสุดด้วย

4. เจริญ ไวรวัจนกุล (2523 : 150) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก ถึงจะมีกระบวนการเลือกสรรแล้วเป็นอย่างดี ก็มีได้หมายความว่าบุคลากรที่ได้มาจะทำงานได้ทันที และทำงานทุกสถานภาพจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ทำงาน บางกรณีจะต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย อีกประการหนึ่งหลังจากการปฏิบัติงานไปนาน ๆ มนุษย์ย่อมเกิดการเบื่อหน่าย หรือขาดความเหมาะสมบางประการไป เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ เป็นจริงทั้งในด้านสังคม

การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ

5. **วิลเลียม สิงหวีลีย์ (2539 : 280)** ได้กล่าวไว้ว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของทุกหน่วยงาน นับตั้งแต่หน่วยงานที่เล็กที่สุดจนถึงหน่วยงานที่ใหญ่ที่สุด ทั้งนี้เพราะคนเป็นตัวจักรสำคัญในการผลิตงานออกมา ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ควรนำมาประกอบการพิจารณาในการปฏิบัติงานคือทุกหน่วยงานจะต้องพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

สรุป ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กรและหน่วยงานมาก เนื่องจากเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้ เนื่องจากคนเป็นส่วนประกอบของทุกหน่วยงานในองค์กร ดังนั้นการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้น จึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ

การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูน และปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องพยายามหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ความสามารถจะอำนวย ในวงการต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมาก ในวงการราชการก็มีการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างแพร่หลาย การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้นยังส่งผลให้ได้ผลงานสูงและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งงานอีกด้วย ดังที่ Castetter (อ้างถึงใน กิติมา ปรีดีดิลก, 2532 : 118) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อพัฒนาทักษะอันจำเป็นสำหรับการทำงานของบุคคลที่ได้คัดเลือกแล้ว
3. ส่งเสริมให้พัฒนาความสามารถของตนยิ่งขึ้น

การพัฒนาบุคลากรยังได้มีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งเป็นหลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ

นอกจากนี้ การพัฒนาข้าราชการมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการในการพัฒนาประเทศและก่อให้เกิดความผาสุกแก่ประชาชน ดังนี้ (วิจิตร ศรีสอาน, 2539 : 280-281)

1. ให้ข้าราชการเข้าใจแนวนโยบายแห่งรัฐ
2. ให้ข้าราชการมีความรู้หลักราชการระบบราชการและระเบียบปฏิบัติราชการ
3. ให้ข้าราชการมีความรอบรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์
4. ให้มีการใช้วิธีการที่ทันสมัย
5. ให้ข้าราชการมีจริยธรรมที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สามารถจำแนกเป็นประเด็นที่สำคัญต่อองค์กรและบุคคลในองค์กรได้ 3 ข้อ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่มีอยู่อย่างมีคุณค่า พร้อมทั้งทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้
2. ทำให้บุคลากรมีความคิดที่ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มีความใฝ่รู้ แสวงหาความก้าวหน้าให้กับตนเองและองค์กร
3. เพื่อให้บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม เจตคติ และค่านิยมที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นรากฐานของการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การจัดโครงการพัฒนาบุคลากร ต้องมีการดำเนินการจัดเป็นลำดับขั้นของการพัฒนา ซึ่งนักวิชาการหรือองค์กรต่าง ๆ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรดังนี้

Bishop (1979 : 172) กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาความต้องการ (Needs) ว่าบุคลากรมีความต้องการอะไร
2. วิเคราะห์ความต้องการ (Analysis) โดยรวมว่าสนใจอะไรเพื่อจะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. การพัฒนา (Development) โดยวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง
4. ความเป็นไปได้ของโครงการ (Validation) ศึกษาโดยทำการวิจัยทดลอง ปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้โครงการดำเนินไปได้ด้วยดี
5. การปฏิบัติตามโครงการ (Implementation) จำเป็นต้องหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เพื่อชี้แนะ และให้การฝึกอบรม
6. การประเมินผล (Evaluation) ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยดำเนินการเป็นระยะ และพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์

Bader และ Bloom (1995 : 24) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบ ประกอบด้วยกระบวนการที่เป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัยซึ่งกันและกันตามโครงสร้างของ The-High-IMPACT Training Model มี 6 ขั้นตอนดังนี้

1. การระบุความต้องการในการอบรม (Identify training needs)
2. การวางแผนวิธีการอบรม (Map the approach)
3. การสร้างเครื่องมือการเรียนรู้ (Produce learning tools)
4. นำเทคนิคการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ (Apply training techniques)
5. การสรุปและประเมินผล (Calculate measurable results)
6. การติดตามผล (Track ongoing follow-through)

จากความหมายของกระบวนการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว มีนักวิชาการที่มีความคิดเห็นคล้ายคลึงกับแนวคิดดังกล่าว แต่มีข้อแตกต่างบางข้อ คือ ต้องมีการประเมินความสามารถของการบริหารงานในปัจจุบัน สํารวจ กำลังงานฝ่ายบริหารที่มีอยู่ และเนื่องจากองค์กรนั้นต้องมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้องค์การทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องเจาะจงลงไปว่า ผู้อำนวยการฝ่ายฝึกอบรมจะต้องทำหน้าที่อะไรในขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอนดังที่กล่าวมาแล้ว (เสนาะ ดิยาวี, 2537 : 3-5)

สรุปได้ว่า การจัดพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การ ผู้บริหารและนโยบายขององค์กร โดยกระบวนการพัฒนาบุคลากรจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีการประสานของปัจจัย 3 ประการ ดังกล่าวตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งสำรวจปัญหา รวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข และต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น
2. ตรวจสอบความต้องการแต่ละลักษณะงาน โดยเลือกจากปัญหาที่จำเป็นและสำคัญที่สุด
3. เตรียมโครงการในการพัฒนาบุคลากร โดยวางแผนพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับจำนวนคน วิทยากร สถานที่ หัวข้อวิชา ผู้บรรยาย หรืออภิปราย เป็นต้น
4. เสนอโครงการเพื่อรับความเห็นชอบ เพื่อขออนุมัติโครงการ
5. ดำเนินการปฏิบัติแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้ให้ถูกต้องเหมาะสม
6. ประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่าโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่และเพื่อนไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป
7. การติดตามผล มีความสำคัญมากโดยติดตามจากผู้ร่วมโครงการหลังจากได้รับการพัฒนาว่ามีการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ผลดีหรือไม่ โดยการใช้แบบสอบถาม หรือการสังเกตพฤติกรรมในการทำงาน

วิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึงวิธีการที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาทั้งทางด้าน ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ มีหลายวิธี และหลายรูปแบบ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2513 : 20-21) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองที่ได้รับความนิยมว่ามีดังนี้ คือต้องมีความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นแบบกันเอง มีการศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการและอื่น ๆ มีการติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้อง และติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ มีการศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน และ/หรือความรู้อื่น ๆ มีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส และเป็นผู้นำอภิปรายและบรรยายในบางโอกาส เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ พยายามหาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว การเข้าศึกษาในบางวิชาในสถาบันการศึกษา และการคบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

ทองกษัตริย์ วัชรโรทยาน (2523 : 21-22) ได้จำแนกวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เป็นการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้ คือการฝึกอบรมภายในหน่วยงานอย่างไม่เป็นพิธีการ เช่น การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ การฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในทางใดทางหนึ่ง การจัดอบรมระยะสั้น การฝึกเพื่อแนะทำงาน การจัดอบรมวิชาการทั่วไปเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความต้องการของเจ้าหน้าที่ การส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมทางวิชาการระยะสั้นที่สถาบันมีชื่อจัดขึ้นเป็นครั้งคราว เช่น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในประเทศ หรือต่าง ประเทศอย่างเป็นทางการ การสนับสนุนส่งเสริมให้สมาชิกจัดประชุมอภิปรายวิชาการด้านวิชาชีพเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น เป็นการช่วยกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนเกิดความสนใจใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ

มัญญ วงศ์นารี (2536 : 8-11) ได้แบ่งขั้นตอนการพัฒนาตนเองไว้ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่หนึ่ง ให้สำรวจและวิเคราะห์ตัวเองเพื่อรู้จักตัวเอง ทำให้ตัวเองรู้ว่าตนยังไม่รู้อะไรและรู้ว่าตนต้องการจะประพฤติไปในแบบใด อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งของตน เป็นการปูพื้นฐานเพื่อความเข้าใจในตัวเองอย่างแจ่มแจ้ง ถ้าไม่มีการสำรวจตัวเองในเบื้องต้นแล้ว ความเจริญงอกงามจะเกิดขึ้นได้ยากมากซึ่งหมายความว่า “การรู้จักและเข้าใจตัวเองจะต้องเกิดขึ้นก่อนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเกิดขึ้นก่อนการพัฒนาตนเอง” นั่นเอง

ขั้นตอนที่สอง คือการกำหนดความคาดหวังใหม่และการวางแผนเปลี่ยนแปลง เมื่อบุคคลเกิดความเข้าใจตัวเองอย่างแจ่มแจ้ง เห็นตัวเองในแบบที่แปลกและตัวเองก็ไม่ชอบแล้ว เมื่อนั้นเขาจะเปลี่ยนความคาดหวังสำหรับตัวเอง ต่อ ๆ มาการเรียกร้องสิ่งใหม่ ๆ สำหรับตัวเองจึงถูกตั้งขึ้นซึ่งก็เหมือนกับคำกล่าวทางจิตวิทยาที่ว่าก่อนอื่นท่านจะต้องยอมรับเสียก่อนว่าท่านมีปัญหาที่จะ

แก้ไข และที่ต้องปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นคนอื่นจะบอกแทนท่านไม่ได้แล้วหลังจากนั้นท่านจึงพร้อมที่จะหาสาเหตุและวิธีแก้ปัญหาคือ... นอกจากการสำรวจตัวเองอย่างตรงไปตรงมา แหล่งที่ทำให้คนมีความคิดเห็นใหม่ ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา การอ่านหนังสือ การสังเกต การศึกษา การเข้าประชุม สัมมนาและการเข้าร่วมสังสรรค์สโมสร ฯลฯ

ขั้นตอนที่สาม คือการดำเนินการเปลี่ยนแปลงโดยการนำตัวเอง คนเราเป็นผู้กำหนดโชคชะตาตัวเองในความหมายที่ว่า “เขาจะต้องรับผิดชอบการพัฒนาตัวเองด้วยตัวเอง ถ้าหากเขาค้นนั้นต้องการความเจริญงอกงามอย่างแท้จริง” คนอื่นไม่อาจจะทำอะไรได้ที่จะทำให้เขาเจริญงอกงาม แต่เขาจะเจริญงอกงามก็ต่อเมื่อเขาต้องการจะเจริญงอกงามและมีความเข้าใจในตัวเองแจ่มแจ้ง การเปลี่ยนแปลงแนวความคิดเกี่ยวกับตัวเองจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่องมาจากการนำตัวเองก่อน

ขั้นตอนสุดท้าย คือการสร้างความเข้มแข็งโดยการขยายโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น ความรู้สึกนึกคิดที่กว้างขวางหรือโลกทัศน์ที่กว้างขวางนับเป็นปัจจัยแห่งความเจริญงอกงาม นอกจากนั้น ความรู้สึกนึกคิดของคนที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือ ทุกคนจะมองเห็นตัวเองในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว แล้วจะปรับภาพตัวเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมจะเป็นคนมีโลกทัศน์ที่กว้าง หากคนในวงราชการจะพูดแค่เรื่องของราชการ-คนในวงธุรกิจก็จะพูดในเรื่องธุรกิจ เป็นการมองในแง่แคบ ๆ โดยหาได้มีโลกทัศน์ที่กว้างขวาง จะไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายรวมขององค์การได้

เสริมวิทย์ สุภเมธี (2531 : 154-159) ได้จำแนกวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยตนเอง เป็น 3 รูปแบบ คือ การฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาโดยวิธีอื่น ๆ เช่น การส่งบุคลากรไปดูงาน การจัดประชุมปฏิบัติการการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเอาใจใส่ต่อการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงาน ในเครือข่ายเดียวกันเป็นการชั่วคราว

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ และคณะ (2534 : 15) ได้แบ่งวิธีการพัฒนาบุคลากรตามลักษณะของกิจกรรมต่าง ๆ ได้ 4 ด้าน ดังนี้ คือ

1. กิจกรรมที่ให้ความรู้ ประสบการณ์ และปรับปรุงทัศนคติในการทำงาน ได้แก่ การฝึกอบรม การสอนงาน
2. กิจกรรมการบริหาร ได้แก่ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การหมุนเวียนงาน การเตรียมตัวแทนหรือให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย การให้รักษาการแทน การให้ความร่วมมือในขณะทำงาน การดูงาน การเพิ่มความซับซ้อน การมอบหมายงานพิเศษ และการจัดเปลี่ยนแปลงรูปองค์การ

3. กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่ การให้ทุนการศึกษาต่อ การส่งเสริมการศึกษาส่วนตัว (การศึกษาผู้ใหญ่ / การศึกษาแบบเปิด)

4. กิจกรรมการแสวงหาความรู้ในหน้าที่ ได้แก่ การศึกษาจากเอกสาร การเรียนด้วยตนเอง การจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ

ดังนั้นจึงเห็นว่าวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากรมีหลายรูปแบบ หลายลักษณะสามารถนำมาใช้ได้ตามความเหมาะสม ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

การพัฒนาตนเอง

ความหมาย

การพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทุกรูปแบบและเป็นหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่จะต้องพยายามพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในเรื่องนี้มีผู้ให้ทัศนะไว้หลายทัศนะ พอสรุปได้ดังนี้

บัณฑิตย์ อินทรจีน (2526 : 52) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเอง
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง และที่เกี่ยวข้อง
5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่ออื่น ๆ
6. เข้าร่วมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
7. เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส
8. เป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ
9. หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว
10. เข้าศึกษาในบางวิชา ในสถานศึกษา
11. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

พระราชวรมนี (2527 : 58) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสนา การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวบุคคล นั่นคือการพัฒนาจิตใจมากกว่า การพัฒนาความ

สามารถ หรือความรู้ในวิชาการ หรือวิชาชีพ ซึ่งการพัฒนาจิตใจเป็นเรื่องภายในส่วนลึกของบุคคล แต่ทุกคนจะต้องทำด้วยตนเอง

นอกจากนี้ยังให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การทำให้ชีวิตเจริญงอกงามขึ้นจนถึงจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของชีวิต คือ อิสราภาพหรือภาวะไร้ปัญหาไว้ทุกข์ ความเต็มอ้อมของชีวิตที่ไม่มีความบกพร่อง ไม่มีความขาดแคลนเป็นชีวิตที่มีความเป็นตัวของตัวเอง แล้วยังได้แสดงหลักการพัฒนาตนเองและชีวิต โดยแบ่งออกเป็นหลักใหญ่ ๆ 3 ประการคือ

1. **ทมะ** คือ การฝึกตนให้รู้จักข่มใจและการฝึกฝนปรับปรุงตนเองให้ทำในสิ่งที่ดีขึ้น
2. **สิกขา** คือ การศึกษาเป็นการมุ่งจิตสู่เป้าหมายและมองอะไร ๆ เป็นการเรียนรู้
3. **ภาวนา** คือ การพัฒนา แบ่งออกเป็น

3.1 **กายภาวนา** คือ การพัฒนากายซึ่งเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก ดังสัมผัสทั้ง 5 ให้รู้จักเลือกรับแต่สิ่งที่ดี

3.2 **ศีลภาวนา** คือ การพัฒนาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางกาย วาจา การมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น

3.3 **จิตภาวนา** คือการพัฒนาจิตใจ พัฒนาสุขภาพจิต

3.4 **ปัญญาภาวนา** คือ การพัฒนาปัญญา ให้มีความรู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงรู้เท่าทันสภาวะของโลกและชีวิต

และสิ่งที่สำคัญทางพุทธศาสนาถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้หรือว่านับถือด้วยภาพในตัว มนุษย์ที่พัฒนาขึ้นได้เมื่อสามารถพัฒนาได้ก็เน้นความสำคัญของการฝึกฝนพัฒนาตนเอง ความดี หรือความประเสริฐของมนุษย์ก็อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนาตนนั่นเอง

พิลิตธี สารวิจิตร (2529 : 13) ได้ให้ความหมายคำว่า “การพัฒนาตนเอง” หมายถึง การพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความรู้ ความคิด ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง สังคม ประเทศชาติและหน่วยงานอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถของตนเอง

สำหรับผู้วิจัยมีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรนั้น มุ่งหวังที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน ดังนั้นในการเรียนรู้ของคนสามารถอธิบายให้เห็นถึง องค์ประกอบ การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และสิ่งที่มีผลต่อการเรียนรู้

สัมภายนันท์ แก้วอารมณ์ (2530 : 18) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา และการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่าง ๆ ด้วยวิธีการค้นคว้า และ

การแสวงหาความรู้ในหลาย ๆ รูปแบบจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งอาจกระทำได้โดยวิธีการศึกษาด้วยตนเอง และที่หน่วยงานจัดให้

อนุภูต เยียงพฤกษาวัลย์ (2535 : 6) การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาทั้งหมดและคุณภาพชีวิตที่ดีมีเป้าหมายหลัก คือ ความสุข อันหมายถึง การกินดีอยู่ดี ความสำเร็จในหน้าที่การงาน และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย จะต้องเริ่มต้นสร้างฐานะ ตนเอง และครอบครัวให้รู้จักคำว่า “พอ” นั่นคือ การไม่มีหนี้สิน การมีความเป็นอยู่ตามสมควรแก่อัตภาพ จากนั้นทุ่มเทชีวิตเพื่องานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด ด้วยผลจากการกระทำก็จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและได้รับการเชื่อถือยอมรับของสังคม และจะเป็นผลสะท้อนกลับมายังตนเอง และครอบครัวมากขึ้นตามแรงกระตุ้นกระทำ วงจรวัฏจักรชีวิตจะขยายขนาดขึ้นเรื่อย ๆ トラบใดที่ยังไม่หยุดทำงาน ทั้งนี้เพราะการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต

दनัย เทียนพุด (2537 : 65-75) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญในการเรียนรู้ของคนในการฝึกอบรม-พัฒนาว่าสามารถแบ่งองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ความคิด ทักษะ และ ทักษะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ความรู้/ความคิด (Knowledge) หมายถึง ให้ความรู้ในหลักการแนวคิด หรือมโนทัศน์ (concept) ในสิ่งที่จะให้บุคคลได้เรียนรู้ องค์ประกอบการเรียนรู้ในเรื่องนี้ คือ ข้อกำหนดว่าผู้เข้าอบรมควรจะเรียนรู้อะไรมาอย่างน้อยเพียงใด เป็นต้น องค์ประกอบแรกนี้เน้นที่ความสัมพันธ์ของความรู้กับสติปัญญาโดยตรง เน้นความสามารถที่จะใช้สติปัญญาอย่างแตกฉาน โดยมีความรู้เป็นพื้นฐาน เราจึงมักเรียกควบคู่กันไปว่า ความรู้และความคิด ซึ่งสามารถจำแนกความรู้/ความคิดได้ 6 ระดับ ตั้งแต่ระดับต่ำไปสู่ระดับสูงดังนี้

- ความรู้-ความจำ : ความสามารถในการจดจำได้หรือระลึกได้
- ความเข้าใจ : หลังจากการอบรมแล้ว ผู้เข้าอบรมสามารถแปลความได้ อธิบายขยายความดังกล่าวของตนเองได้
- การนำไปใช้ : เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาแล้วไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ที่แตกต่างออกไป
- การวิเคราะห์ : เป็นความสามารถในการแยกสิ่งที่สับสนปนเปอออกจากกัน อย่างมีความหมายและเห็นถึงความสัมพันธ์ของส่วนย่อยเหล่านั้น
- การสังเคราะห์ : เป็นความสามารถในการรวบรวมความรู้ข้อมูลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้แนวทางใหม่ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้

การประเมินผล : เป็นความสามารถขั้นสูงที่ผู้เข้าอบรมสามารถตัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือทางเลือกโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

2. **ทัศนคติ (Attitude)** เป็นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือแบบแผนในการทำงานโดยการปรับทัศนคติของบุคคลให้เป็นคนที่มีเหตุมีผลเข้าใจถึงความคิดและความรู้สึกของผู้อื่นขณะเดียวกันก็เปิดใจพร้อมที่จะรับฟังความเห็นจากผู้อื่นด้วย นอกจากองค์ประกอบการเรียนรู้ในเรื่องทัศนคตินี้แล้ว บุคคลยังต้องมีคุณธรรมในวิชาชีพนั้นด้วย ซึ่งคุณธรรมในวิชาชีพจะมีไม่ได้และถ้าขาดคุณธรรมขั้นพื้นฐานของการเป็นพลเมืองที่ดี เช่น ความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซื่อสัตย์ มีอุดมคติ อุดมการณ์ซึ่งจำแนกได้ 6 ระดับ จากต่ำไปสู่ระดับสูงดังนี้ คือ

- เชื้อ** : ผู้อบรมยอมรับ เต็มใจรับฟัง เกิดความสนใจและตั้งใจยอมรับในนั้น
- ชวน** : ผู้เข้าอบรมเกิดความสนใจที่จะตอบสนองด้วยความเต็มใจ และความพึงพอใจที่ได้ตอบสนอง หรือแสดงความคาดหวังออกมาให้ประจักษ์
- ยอมรับ** : ขั้นที่ผู้เข้าอบรมเกิดการยอมรับคุณค่าของสิ่งนั้น หรือแนวคิดนั้นอย่างเต็มใจและมีความสุข ในที่สุดก็จะเกิดความผูกพันกับสิ่งนั้น
- สร้าง** : เป็นการเข้าถึงแนวคิดของคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตลอดจนการสร้างรูปแบบของคุณค่าขึ้นมา
- ใช้** : เป็นขั้นสูงสุดที่ผู้เข้าอบรมนำระบบของคุณค่าที่สร้างขึ้นไปใช้ในชีวิตประจำวัน

3. **ทักษะ (Skill)** องค์ประกอบการเรียนรู้ที่ครอบคลุมในแง่ของการนึกได้ ทำได้อย่างมีความชำนาญเพียงพอ ซึ่งทักษะในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จากขั้นต่ำไปสู่ระดับสูงมี 3 ขั้น คือ

- ขั้นแรก** : เป็นทักษะเบื้องต้น หมายถึง เป็นการทำได้โดยดูจากตัวอย่างคำชี้แนะ หรือการกำกับใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา
- ขั้นที่สอง** : เป็นทักษะขั้นกลาง หมายถึง การทำได้โดยกำกับชี้แนะห่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา
- ขั้นสุดท้าย** : เป็นทักษะที่ทำได้โดยอัตโนมัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องวิธีการ หรือในสถานการณ์แบบใด บุคคลผู้นั้นก็สามารถทำได้เองโดยอัตโนมัติ

กระบวนการเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงความรู้/ความคิด ทัศนคติและทักษะหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลอันเป็นผลมาจากประสบการณ์

1. การเปลี่ยนแปลงความรู้/ความคิด : เป็นกระบวนการเรียนรู้ของคน ซึ่งเกิดขึ้นได้จาก สิ่งที่เรียกว่า “มโนทัศน์” (ประเภทสิ่งของต่าง ๆ ตามความเข้าใจของคนเรา) การเรียนมโนทัศน์ คือ การเรียนรู้ ความคิด/ความเข้าใจ ซึ่งประเด็นที่จะต้องพิจารณาในการเรียนรู้ของคน ก็คือ

1.1 ความรู้/ความเข้าใจนั้นเป็นสมมติฐาน

1.2 คนเราเรียนรู้จากการตอบผิด

1.3 การเรียนรู้ คือ การค้นพบด้วยตัวเองของเรียนรู้/ผู้เข้าอบรม

1.4 บทบาทของการชี้แนะให้สังเกตสิ่งที่สำคัญ และมองข้ามสิ่งที่ไม่สำคัญ

1.5 บทบาทของวิทยากร คือ การจัดระเบียบประสบการณ์ให้ต่อเนื่อง ง่ายต่อการเข้าใจการแนะให้ค้นพบ และการช่วยตรวจสอบ

2. จากความรู้สู่ทัศนคติ : ทัศนคติเป็นผลมาจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในจิตใจ อันเกี่ยวข้องกับผูกพันกับความรู้สึกรู้สึกคิดในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภท คือ

2.1 ทัศนคติเป็นความรู้ที่เกิดจากการเชื่อ การยอมรับและเห็นว่าลักษณะดังกล่าวเป็น สิ่งที่ถูกใจ หรือ ไม่ถูกใจ ก็จะกำหนดรูปแบบทัศนคติขึ้นมา

2.2 ทัศนคติเป็นผลจากการกระทำ

3. การเปลี่ยนทักษะซึ่งจะส่งผลถึงพฤติกรรม

ทักษะ เกิดจากการเรียนรู้ในเรื่องของการนึกได้ การทำได้ และทำได้อย่างมีความชำนาญ ซึ่งทักษะความชำนาญที่เกิดขึ้นในการเรียนรู้นี้ เป็นผลมาจากการเรียนรู้จากตัวอย่างเห็น ขั้นตอนลงมือฝึกจนสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานได้

พฤติกรรม คือ สิ่งที่เป็นผลแสดงออกมจากการกระทำ ซึ่งอาจจะเป็นการกระทำที่ชำนาญ หรือเป็นไปอย่างอัตโนมัติก็ได้ หรือเราอาจเรียกว่าเป็นการเรียนรู้ทักษะ

วิจูร์ย์ สิมะโชคดี (2538 : 205) กล่าวว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึงการที่บุคคลากรในองค์กรใช้เวลาของตนเอง เพื่อให้คนมีคุณภาพ เพื่อความก้าวหน้า และเลื่อนขั้นโดยการคิดอย่างมีเหตุผล การเข้าใจความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในองค์กร การพูดและการเขียนอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับแนวความคิดของนักวิชาการต่างประเทศในเรื่องของการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ในองค์กรนั้นได้แนวคิดไว้หลากหลายพอจะสรุปได้ดังนี้

Harbinson and Myers (1964 : 1-3) เสนอความคิดว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึงการที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและและความสามารถของตนเองเพื่อเป็นการเตรียมคนสำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพต่อไปภายหน้า ซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้ โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดห้องหนังสือ บทความและเอกสาร

ต่าง ๆ ให้นักงานได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

Miller (1974 : 55) ชี้ให้เห็นว่า การเรียนรู้ของคนเมื่อสะสมเป็นความรู้หรือประสบการณ์มากขึ้น ก็ถือได้ว่าบุคคลได้เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ และในที่สุด ก็กลายเป็นเรื่องของการพัฒนาของแต่ละคนไป

นอกจากนี้ **Miller** ยังให้ความเห็นต่อไปว่าบุคคลมักจะเรียนรู้โดยผ่านการกระทำและการใช้ทักษะความสามารถต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดประสบการณ์ และกลายเป็นบทเรียนสำหรับการปฏิบัติครั้งต่อไปในอนาคต ยิ่งกว่านั้นบุคคลมักจะเรียนรู้ เพราะคิดว่าการเรียนรู้ทำให้อาชีพของเขาดีขึ้นกว่าอดีตที่ผ่านมา ในบางครั้งบุคคลจะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อกระบวนการเรียนรู้นั้นมีความสุข สนุกสนานและทำให้เกิดความพึงพอใจ อีกอย่างหนึ่งการเรียนรู้อาจเกิดขึ้นเพราะการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่กำลังเรียนรู้ เช่น การเป็นนิสิตนักศึกษา สภาพแวดล้อมของกลุ่มทำให้ผู้ที่เป็สมาชิกต้องเรียนรู้ อย่งไรก็ตาม การที่บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า เขามีความพึงพอใจหรือต้องการที่จะเรียนรู่มากน้อยเพียงใด

จากที่กล่าวแล้วข้างต้น **Miller** เห็นว่าเป็นธรรมชาติการเรียนรู้ของบุคคลเมื่อเราเข้าใจในธรรมชาติของการเรียนรู้แล้ว ปัญหาต่อมาที่จะต้องกระทำก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสร้างสภาพแวดล้อม หรือกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างสอดคล้องกับธรรมชาติของบุคคล ดังกล่าว **Miller** ได้ให้แนวทางในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กรใช้อย่างกว้าง ๆ คือ

1. มีการแบ่งงานกันทำให้ชัดเจนเพื่อทำให้คนได้เรียนรู้การทำงานตามความถนัดของตน
2. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการกระทำในองค์กรควรจะให้บุคลากรในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย
3. สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ที่ทำให้ความเป็นอิสระในการทำงาน การตัดสินใจ และอื่น ๆ
4. ควรมีการออกแบบงาน (job design) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นหรือมีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ให้มากขึ้น
5. ควรมีการรับรู้ผลงานของบุคลากรในองค์กรในกรณีที่เขาได้ใช้ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ

Lippitt (1978 : 4) ให้ทัศนะ การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของคนในองค์กร การมีวุฒิภาวะมากขึ้นและการเติบโต ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ในชีวิตของเขา และการพบปะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร

Gellerman (1976 : 102) อธิบายการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ ซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นอิสระปราศจากการชี้นำ เช่น การเรียนรู้จากการกระทำ จากการสังเกต และคิดจากประสบการณ์ของตนเอง

Charles (1979 : 4) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้ทุกอย่างรวมทั้งการฝึกอบรมด้วย

Peterson and Tracy (1979 : 227) มีทรรศนะว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience) ที่ต้องการระยะเวลาของการเรียนรู้ที่ยาวนาน และไม่ใช่ว่าเป็นการเรียนรู้ว่าเป็นทางการ เช่นเดียวกับการฝึกอบรมซึ่งมีระยะเวลาอันสั้นแต่เพียงอย่างเดียว

จากการวิเคราะห์แนวความคิดตามทรรศนะของนักวิชาการดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ออกเป็น 2 ประเด็นด้วยกัน กล่าวคือ ประการแรกการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับประสบการณ์ของการเรียนรู้ และประการที่สองประสบการณ์ของการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ผันแปรไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งความปรารถนาของบุคลากรภายในองค์กร ด้วยการผันแปรดังกล่าวเช่นนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาของคนในองค์กรกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อกระบวนการทั้งหมดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายที่แท้จริงนั่นเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือการที่บุคคลสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญ และทักษะ ด้วยตนเอง เพื่อความก้าวหน้าโดยวิธีการอ่าน ฟัง พูด เขียน สังเกต ศึกษาเอกสาร ตำรา ทางวิชาการ เทป วีดิทัศน์ต่าง ๆ และติดตามประเมินความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตัวเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นจากการเรียนรู้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และนำประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับปรุงใช้กับงานของตนเอง โดยมีเป้าหมายในชีวิตที่ดีทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการ

การที่คนจะพัฒนาตนเองให้เจริญเต็มทีนั้น จะต้องอาศัยพลังแห่งบุคลิกภาพ ซึ่งหมายถึงระบบการทำงานหรือการแสดงผลหน้าที่ของบุคลิกภาพโดยส่วนรวม ประกอบด้วยโครงสร้างหลายส่วน เช่น ความต้องการ แรงขับและแรงจูงใจ รวมทั้งส่วนที่เป็นตัวควบคุม เป็นต้น เมื่อรวมการกระทำหน้าที่ของโครงสร้างเหล่านั้นก็จะก่อให้เกิดพลังแห่งบุคลิกภาพขึ้น สิ่งสำคัญอันเป็นหัวใจของพลังแห่งบุคลิกภาพ คือลักษณะของการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นแรงขับให้เกิด

พฤติกรรม ประมวลได้เป็น 3 หลักการ คือ แรงจูงใจในฐานะเป็นพลังลดความเครียด (Tension-Reduction) แรงจูงใจในฐานะเป็นพลังความสามารถ (competence) และแรงจูงใจในฐานะเป็นพลังพัฒนาความเจริญงอกงาม (Force-for-Growth) โดยเฉพาะแรงจูงใจในฐานะเป็นพลังความเจริญงอกงามนั้น คือแรงจูงใจที่เป็นตัวพลังในการพัฒนา “ตน” ให้เจริญงอกงามเต็มที่และสูงสุดถึงขั้นการเข้าใจตนเองและโลกอย่างถ่องแท้ ซึ่งโรเจอร์ส โกลด์สไตน์ และมาสโลว์ เรียกว่า “Self Actualization” และนักจิตวิทยาทั้งสามท่านนี้เชื่อว่า พลังจูงใจขั้นพื้นฐานของบุคลิกภาพ คือความพยายามที่จะพัฒนาตนให้เจริญงอกงามตามสภาพความจริง พลังนี้จูงใจให้คนเราคำเนินชีวิตไปสู่ความเจริญงอกงามในด้านดี (นิภา นิธยาชน, 2520 : 83-91)

มาสโลว์ กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ว่า จะพัฒนาขึ้นเป็นลำดับอย่างเป็นกระบวนการ เริ่มจากความต้องการทางกายภาพ และจะพัฒนาขึ้นไป แต่บางครั้งแม้ความต้องการเบื้องต้นยังไม่ได้รับการสนองครบบริบูรณ์ มนุษย์อาจแสวงหาความต้องการขั้นต่อ ๆ ไป ตามสภาพแวดล้อมและสังคม มาสโลว์ แบ่งลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) คือความต้องการสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety or Security Needs) คือต้องการได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ เช่น ความอดอยาก อุบัติเหตุ อาชญากรรม ขาดหลักประกันความมั่นคง เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) คือต้องการมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ให้กลุ่มยอมรับ อยากเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม ต้องการที่จะได้รับความรักจากเพื่อน แสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Self-Esteem or Egoistic Needs) คือความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ยกย่องในความมีเกียรติ ชื่อเสียง รวมถึงตำแหน่งหน้าที่ทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) คือการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในช่วงของการมีชีวิตเป็นมนุษย์ รู้ความสามารถของตน สามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการจะทำ หรือทำได้ตามความนึกคิด เป็นตัวของตัวเองอย่างสมบูรณ์ มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นอย่างถ่องแท้ (Maslow, 1954 : 80-92, สมพงษ์ เกษมสิน 2517 : 225-226)

บรรยากาศขององค์กร

ความหมาย

ในการศึกษาความหมายของคำว่า บรรยากาศขององค์กรนี้ ได้มีผู้ให้ทัศนะไว้มากมาย ดังต่อไปนี้

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2525 : 3) กล่าวว่า โดยนัยสำคัญแล้วบรรยากาศขององค์กรในความหมายกว้างขวางมาก เกือบจะเรียกได้ว่าไม่มีขอบเขตที่แน่นอน ประกอบไปด้วยตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นสิ่งที่สามารถสัมผัสได้ด้วยความรู้สึกและความเข้าใจได้จากประสบการณ์ เช่น ถ้าเราเดินเข้าไปในห้องสมุดเราจะสัมผัสกับความรู้สึกบางประการได้ทันที นั่นคือ “ความเงียบ” ซึ่งเข้าใจได้ทันทีว่าเหมาะที่จะใช้เป็นที่อ่านหนังสือและเราก็เข้าไปได้ด้วยว่าน่าจะใช้ห้องสมุดนั้นมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพราะเราสามารถสัมผัสได้จากประสาทความรู้สึก และสามารถจะเห็นได้จากสายตา ซึ่งทำให้เราเข้าใจได้ นอกจากนี้เขายังกล่าวต่อไปอีกว่า บรรยากาศขององค์กรนั้นจะมีความหมายกว้างขวาง ทั้งนี้เพราะตัวแปรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรทางด้านพฤติกรรม

ธัญย์ ขำพืงตน (2531 : 6) บรรยากาศขององค์กร กล่าวว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์กรเกิดการรับรู้ในสภาพรวมเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการรับรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา เช่น โครงสร้างของงาน การจูงใจ การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การเน้นที่ความสำเร็จของงาน การพัฒนา เป็นต้น

สำหรับเรื่องบรรยากาศขององค์กรนี้ นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ข้อคิดเห็นทั้งที่ได้จากผลงานวิจัยและการศึกษาค้นคว้าทั่ว ๆ ไป ดังเช่น Steers (1979 : 364-365) ได้ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กร หมายถึง “บุคลิกภาพ” ขององค์กรหนึ่ง ๆ ซึ่งสามารถจะพบเห็นได้จากสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ และยังสามารถได้ข้ว่ายังมีสิ่งสำคัญอีกหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความหมายของบรรยากาศ ได้แก่ ประการแรกสมาชิกในองค์กรเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่กับขอบเขตที่สัมผัสได้เข้าใจได้ และบรรยากาศขององค์กรหนึ่ง ๆ ก็คือสิ่งที่สมาชิกในองค์กรนั้นมีความเชื่อว่ามีเป็นเช่นนั้น เช่นนี้ ไม่มีความจำเป็นว่าความเป็นจริงจะเป็นอย่างไร เช่นในกรณีที่สมาชิกในองค์กรยอมรับบรรยากาศเผด็จการ ก็หมายความว่า เขาเหล่านั้นจะทำอะไร ก็ตามคำสั่งเท่านั้น แม้ว่าผู้บริหารจะพยายามใช้การบริหารแบบประชาธิปไตย หรือการเน้นให้ความสำคัญต่อคนในองค์กรก็ตามที

ประการที่สองต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะขององค์การกับการกระทำอันเป็นผลให้เกิดบรรยากาศขององค์การ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วองค์การแต่ละองค์การจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันไปตามการกระทำและความเชื่อ ประการสุดท้ายบรรยากาศขององค์การที่เกิดขึ้นในองค์การจะเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ แม้ว่าจะไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ ดังในประการที่สองก็ตาม นั่นก็คือบรรยากาศจะเป็นสิ่งที่พบเห็นได้และเข้าใจได้อย่างกว้างขวาง

สำหรับแนวความคิดของนักวิชาการต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องบรรยากาศขององค์การได้แนวคิดไว้หลากหลายพอจะสรุปได้ดังนี้

Haller (1961 : 57-58) บรรยากาศขององค์การก็คือ คุณลักษณะต่าง ๆ (characteristics) ขององค์การอันเป็นสิ่งที่จะทำให้เห็นความแตกต่างของแต่ละองค์การและคุณลักษณะเหล่านั้นยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การอีกด้วย โดยจะมีผลให้คนในองค์การต้องมีปฏิกิริยาต่ออิทธิพลเหล่านั้น ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้น หรือความสับสนอลหม่าน ต่อการทำงานได้ นอกจากนี้ (psychological climate) ขององค์การนั่นเอง และบุคลิกภาพของปัจเจกบุคคลกับสิ่งจำเป็นของงาน (job requirement) จะมีปฏิสัมพันธ์ (interact) ต่อกันเสมอ อันเป็นผลให้เกิด “บรรยากาศ” (climate) ซึ่งเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงความสำคัญ ไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันระหว่างปัจเจกบุคคลกับตัวองค์การเอง

Likert (1976 : 430) อธิบายว่า บรรยากาศขององค์การจะแสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ เช่น ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นหรือแม้แต่ความกลัว บรรยากาศขององค์การประกอบด้วยรูปแบบของภาวะผู้นำ แรงจูงใจในองค์การและขอบเขตที่สมาชิกในองค์การมีส่วนช่วยในการตัดสินใจในองค์การ การประเมินผลในองค์การ

Huse และ Bowditch (1977 : 287-292) ให้ข้อคิดว่า บรรยากาศเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการรับรู้ของแต่ละบุคคล (person's perception) ที่จะรู้ว่าอะไรเป็นอะไรภายในองค์การและยังได้เปรียบเทียบกับสิ่งแวดล้อมว่าเป็นสิ่งที่มุ่งพิจารณาที่กลุ่มบุคคลและสภาพภายนอกองค์การ ซึ่งมีผลกระทบซึ่งกันและกัน โดยมองว่าการพิจารณาถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การนั้น เป็นการพิจารณาในลักษณะกว้าง (macro approach) ซึ่งครอบคลุมสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและนอกองค์การ ตามนัยนี้บรรยากาศขององค์การจึงได้รับการพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อม แต่ค่อนข้างมีลักษณะเป็นนามธรรม (abstract) เพราะเป็นเรื่องของความรู้สึกที่อาจสัมผัสได้โดยบุคคลทั้งในและนอกองค์การ และบรรยากาศนี้เองก็ยังเป็นปรากฏการณ์ที่เข้าใจได้ (percieved phenomenon) อีกด้วย

ตามที่มิสผู้ให้ความหมายของคำว่า “บรรยากาศขององค์การ” ไว้มากมายดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยมีความเห็นว่านักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันซึ่งสามารถกล่าวสรุปได้ว่าบรรยากาศขององค์การหมายถึง ทุกอย่างประกอบขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อม

ภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์กรเกิดการรับรู้ รวมทั้งเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของคนที่มีต่อองค์กรที่เขาเหล่านี้ทำงานอยู่ความรู้สึกนึกคิดดังกล่าวมานี้จะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ปทัสถาน ทัศนคติ พฤติกรรมและผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขาด้วย

ความหมายดังกล่าวมาข้างต้นนี้ ถือว่าเป็นความหมายในลักษณะทั่ว ๆ ไปที่สะท้อนให้เห็นถึงการศึกษابรรยากาศขององค์กรในลักษณะของความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของสมาชิกในองค์กรว่าเขามีความรู้สึกนึกคิดอย่างไรต่อองค์กร หรือบรรยากาศในการทำงานนั่นเอง อย่างไรก็ตามการอธิบายบรรยากาศขององค์กรในลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดนี้ ยังไม่เพียงพอต่อการนำมาเป็นแนวทางการวิเคราะห์หรือวิจัย เพราะจะต้องศึกษาถึงส่วนประกอบ หรือตัวชี้บอกถึงลักษณะของบรรยากาศขององค์กรด้วย ซึ่งนักวิชาการต่างเรียกกันว่า เป็นมิติของบรรยากาศขององค์กร ดังจะได้อธิบายต่อไป

มิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์กร

ในการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรนี้ มีความจำเป็นต้องเข้าใจถึงมิติต่าง ๆ หรือความตื่นลึกลับบางของบรรยากาศ ซึ่งเท่ากับเป็นสิ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทหรือความสำคัญของบรรยากาศอันมีผลลัพท์ต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกประการหนึ่งองค์กรจะอยู่รอดได้อย่างไรหรือไม่ นั่น ส่วนหนึ่งเป็นเพราะบรรยากาศมีส่วนกำหนดให้เป็นไปด้วย อย่างไรก็ตามในการศึกษาถึงความตื่นลึกลับบางของบรรยากาศนี้มีใจของง่ายนัก ทั้งนี้เพราะบรรยากาศเป็นเรื่องนามธรรมซึ่งดูเหมือนไม่มีตัวตน แต่ในความเป็นจริงแล้วเป็นสิ่งที่รับรู้ได้ เข้าใจได้ ดังนั้นจึงทำให้เกิดความยากลำบากในการศึกษา ความยากอันดับแรก ก็คือเป็นเรื่องยากแก่การกำหนดว่ามิติใดเป็นมิติสำคัญ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยส่วนรวม ความยากอันดับที่สองก็คือ การจัดอันดับความสำคัญขอมิติต่าง ๆ รวมทั้งการจัดความสัมพันธ์ของมิติเหล่านั้นให้เข้ากับองค์ประกอบขององค์กร โดยพิจารณาความสำคัญก่อนหลังพร้อมไปด้วยความยากอันดับที่สาม ก็คือยากต่อการที่จะวัดว่ามิติเหล่านั้นมีความน่าเชื่อถือได้เพียงใด และความตรงต่อประเด็นมากน้อยเพียงใดอีกด้วย

มิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์กรที่จะได้กล่าวต่อไปนี้ถือได้ว่าเป็นตัวแปรย่อยที่จะนำมาใช้วัดถึงลักษณะของบรรยากาศองค์กรซึ่งผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านสังเคราะห์ขึ้นมาเป็นแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

1. ทัศนะของ Knowles (1974 : 119) ได้ชี้ให้เห็นว่า คำว่า บรรยากาศขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประกอบขึ้นด้วยหลายปัจจัยด้วยกัน คือ

1.1 นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Policy Framework Undergirding the HRD program) หมายถึง เป็นเรื่องที่ต้องมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาคนในองค์กรอย่างเต็มที่

1.2 ปรัชญาการจัดการ (Management Philosophy) หมายถึง การบริหารงานองค์กร ภายใต้แนวความคิดการจัดการที่ให้ความสำคัญกับการเป็นมนุษย์ในองค์กร เช่น แนวความคิด การเข้ามามีส่วนร่วม หรือประชาธิปไตยในการบริหารงาน

1.3 โครงสร้างขององค์กร (Structure of Organization) หมายถึง โครงสร้างขององค์กรที่เข้มงวดรวมศูนย์เข้าสู่ส่วนกลาง ไม่กระจายอำนาจหรือเผด็จการทำให้การบั่นทอนกำลังใจของคนในองค์กรที่จะปรับปรุงตัวเอง (Self-Improvement) และเป็นอุปสรรค ขัดขวางต่อการเรียนรู้หรือความกระตือรือร้นของคนในองค์กร

1.4 นโยบายเกี่ยวกับการเงิน (Financial Policy) หมายถึง องค์กรได้มีการจัดสรรงบประมาณให้กับการพัฒนากำลังคนในองค์กรอย่างเพียงพอหรือไม่ หรือทำให้คนในองค์กรเห็นว่าองค์กรสนับสนุนการพัฒนาโดยทุ่มเทงบประมาณอย่างเพียงพอหรือไม่ ลักษณะเช่นนี้ทำให้เห็นว่าสิ่งที่องค์กรเห็นความสำคัญ โดยการทุ่มเทงบประมาณเช่นนี้พนักงานในองค์กรก็จะเห็นความสำคัญและคุณค่าตามไปด้วย

1.5 ระบบการให้รางวัลตอบแทน (Reward System) คือระบบการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งหรืออื่น ๆ ก็ดี ต้องยุติธรรมเหมาะสมเพื่อทำให้คนอยากเรียนรู้เพิ่มประสบการณ์ หรือพัฒนาตัวเองของเขาเอง

2. ทักษะของ Muller (1976 : 239) ได้วิเคราะห์ให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาของคนในองค์กรนั้นหมายถึง

2.1 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา (Development Responsibilities) ให้เป็นความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารอย่างชัดเจน

2.2 ระบบรางวัลตอบแทน (Reward System) ต้องถูกกำหนดขึ้นมาสำหรับความสำเร็จในการพัฒนา

2.3 การจัดสรรเงินและเวลาในการพัฒนาต้องเหมาะสม

2.4 ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง

3. ทักษะของ Litwin และ Stringer (อ้างใน Ivancevich, 1977 : 325) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรเป็น 6 ประการ ดังนี้

3.1 โครงสร้าง หมายถึง อุปสรรคขององค์กรที่เกิดจากกฎระเบียบและระบบ Red Tape

3.2 ความรับผิดชอบของบุคคล (Individual Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกที่อิสระเพียงพอที่จะเป็นนายของตัวเองได้ โดยปราศจากการบังคับ

3.3 รางวัลตอบแทน (Rewards) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรในแง่ที่เกี่ยวข้องกับระบบรางวัลตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อสมาชิกขององค์กร (Adequate and Equitable Rewards)

3.4 ความเสี่ยงและการเผชิญกับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) หมายถึง ระดับการท้าทาย และความเสี่ยงในสถานการณ์การทำงาน

3.5 ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับความช่วยเหลือและเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4. ทักษะของ Cambell และ คณะ (อ้างถึงใน Steers, 1979 : 102) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กร และได้แบ่งมิติของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 10 ประการด้วยกันคือ

4.1 โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึงวิธีการต่าง ๆ ที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ วิธีการเหล่านี้ถูกกำหนดโดยองค์กร

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัล และการลงโทษ (Reward Punishment relationship) หมายถึงการให้รางวัลเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถและระบบคุณธรรมมากกว่าที่จะพิจารณาถึงระบบอาวุโส หรือ ระบบอุปถัมภ์ค้ำจุน เป็นต้น

4.3 การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การตัดสินใจที่สำคัญ ๆ จะถูกรวมศูนย์อยู่กับนักบริหารระดับสูง

4.4 การเน้นถึงความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของคนในองค์กรที่จะทำงานที่ดีและช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

4.5 การเน้นที่การฝึกอบรม และการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ระดับที่องค์กรพยายามจะสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โดยให้การฝึกอบรมและการพัฒนาประสบการณ์แก่สมาชิกขององค์กร

4.6 ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security versus Risk) หมายถึงระดับของแรงกดดันต่าง ๆ (Pressures) ภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อสมาชิกขององค์กร

4.7 การเปิดเผยและการพยายามปกป้องตนเอง (Openness versus Defensiveness) หมายถึง ระดับที่คนในองค์กรพยายามที่จะปิดบังความผิดพลาดของตนเองโดยไม่ยอมเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

4.8 สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) คือความรู้สึกทั่ว ๆ ไปของคนในองค์กรที่ว่าองค์กรแห่งนี้เป็นสถานที่ทำงาน

4.9 การยอมรับในผลงาน และการป้อนกลับ (Recognition and Feedback) คือระดับที่สมาชิกในองค์กรทราบว่า ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงในผลงานของเขา และสนับสนุนเขาในการทำงาน

4.10 ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร (General Organization Competence and Flexibility) หมายถึง ระดับที่องค์กรรู้ว่าเป้าหมายของ องค์กรคืออะไรและกำลังทำอะไรอยู่ และองค์กรมีความสามารถและยืดหยุ่นเพียงพอที่จะรู้ว่าปัญหาอะไรจะเกิดขึ้น และควรตอบสนองต่อปัญหานั้นอย่างไร

ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นเป็นบรรยากาศขององค์กร โดยวัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวมา

5. **ทัศนะของ Kelly (1980 : 246)** ได้ชี้ให้เห็นว่า การศึกษาถึงบรรยากาศขององค์กรมันเป็นเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

5.1 โครงสร้าง (Structure) คือ การศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กรที่มีต่ออุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์กร เช่น กฎระเบียบ (Rules and Regulations) ระบบ Red Tape การรวมอำนาจในการบังคับบัญชา ระบบงบประมาณที่ค่อนข้างเข้มงวด เป็นต้น ความรู้สึกนึกคิดต่อเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวนี้สะท้อนถึงบรรยากาศองค์กรอีกมิติหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์กร

5.2 ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กรที่ว่าเขามีความรู้สึกว่าตัวเองมีอิสระหรือได้รับอนุญาตจากองค์กรให้สามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็นโดยไม่มีอันตรายต่อชีวิตการทำงานของเขา ความรู้สึกเช่นนี้ก็เป็นอีกมิติหนึ่งของบรรยากาศองค์กร

5.3 โครงสร้างในเรื่องการให้รางวัลตอบแทน (Reward Structure) หมายถึงเป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดที่เกี่ยวกับความยุติธรรมของระบบการให้รางวัลตอบแทนว่าเป็นไปตามความสามารถและผลงานหรือไม่ ระบบการให้รางวัลตอบแทนนี้ โดยทั่วไปจะหมายถึงการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน เป็นต้น สิ่งนี้ก็คือว่าเป็นอีกมิติหนึ่งของบรรยากาศองค์กร

5.4 ความอบอุ่นและแรงสนับสนุน (Warmth and Support) มิติประการนี้เป็นการศึกษาถึงองค์กร โดยเฉพาะภาวะการเป็นผู้นำว่าให้ความอบอุ่นหรือสนับสนุนสมาชิกขององค์กรในการทำงานมากน้อยเพียงใด ภาพที่สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกต่อเรื่องนี้จึงเป็นบรรยากาศขององค์กรอีกภาพหนึ่ง

5.5 การยอมรับในเรื่องของความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของสมาชิกในแง่ที่ว่าเขามีความเชื่อมั่นว่าความคิดเห็นที่แตกต่างกันสามารถได้รับการยอมรับให้เกิดขึ้น ความขัดแย้งในเรื่องความคิดเห็นเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นได้ มีการเผชิญหน้า หรือแสดงออกอย่างเปิดเผยมากกว่าความรู้สึกที่จะต้องเก็บกดเอาไว้

5.6 ความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการพัฒนาการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ (Need for Innovatin : Technological and Managerial Rate of Change) เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถและความยืดหยุ่นขององค์กร

6. ทักษะของ Stern และคณะ (อ้างถึงใน Dunnette, 1980 : 1441) ได้แยกแยะมิติหรือตัวแปรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในเชิงของการพัฒนา (Orientation to Development) ออกเป็นประเด็นใหญ่ ๆ คือ

6.1 การสนับสนุนให้มนุษย์ในองค์กรมีการพัฒนาอย่างเต็มที่

6.2 การให้กำลังใจต่อการจำเริญเติบโตของคนในองค์กร

6.3 การเปิดโอกาสให้มีการนำแนวความคิด และวิธีการทำงานใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร

7. ทักษะของ Aldag และ Breef (1981 : 423) ได้แบ่งมิติของบรรยากาศขององค์กรออกเป็น 4 ประการด้วยกันคือ

7.1 ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับที่องค์กรอนุญาตให้สมาชิกองค์กรมีความอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจหรือคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ได้

7.2 โครงสร้าง (Structure) หมายถึง ระดับที่องค์กรกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่สมาชิก และรวมทั้งวิธีการทำงานที่ใช้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

7.3 ระบบการให้รางวัลตอบแทน (Reward Orientation) หมายถึง ระดับที่องค์กรให้รางวัลตอบแทนแก่สมาชิกในรูปของการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน โดยพิจารณาจากผลงานความสามารถหรือผลิตผลอื่น ๆ ที่เกิดจากความสามารถของสมาชิกองค์กร

7.4 ความอบอุ่นและแรงสนับสนุน (Warmth and Support) คือระดับที่องค์กรสนับสนุนให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกองค์กร โดยผ่านการสนับสนุนจากภาวะการเป็นผู้นำ

8. ทักษะของ Garin และ Howe (อ้างใน Milton, 1981 : 464) ได้ศึกษาความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์กรโดยศึกษาจากคน 3 กลุ่มคือ ระดับต่ำ กลาง และระดับผู้จัดการ โดยแบ่งตัวแปรที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 ประการด้วยกัน คือ

8.1 ความชัดเจนและมีประสิทธิภาพของโครงสร้าง (Clarity and Efficiency of Structure) หมายถึงระดับที่นโยบายและแนวทางการทำงานขององค์กรได้ถูกกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน รวมทั้งหน้าที่และความรับผิดชอบด้วย นอกจากนี้วิธีการและกรรมวิธีการทำงานถูกกำหนดขึ้นมากอย่างเหมาะสม และการตัดสินใจถูกต้องเหมาะสมทันกาลเวลา

8.2 อุปสรรค (Hindrancel) หมายถึง ความไม่มีประสิทธิภาพของกรรมวิธีในการทำงาน และการบริหารที่เข้ามาขัดขวางความสำเร็จของงาน

8.3 รางวัลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อระบบการให้รางวัลตอบแทนว่ามีความเพียงพอและจัดสรรกันอย่างยุติธรรมพอที่จะทำให้สมาชิกสามารถก้าวหน้าได้

8.4 ความรักในหมู่คณะ (Esprit) หมายถึงระดับที่สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกภาคภูมิใจ (Pride) จงรักภักดี (Loyalty) ให้ความร่วมมือ (Cooperation) และมีความรักกันฉันเพื่อน (Friendliness) ในการทำงานร่วมกัน

8.5 ความเชื่อมั่นจากฝ่ายบริหาร (Management Trust) หมายถึง ระดับที่ฝ่ายบริหารให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระเพียงพอในการทำงาน และสนับสนุนให้กำลังใจในการคิดค้นงานใหม่ ๆ ขึ้นมา

8.6 การท้าทายและความเสี่ยง (Challenge and Risk) หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบายและการปฏิบัติที่สนับสนุนมาตรฐานการทำงานที่สูงและยอมให้มีการเสี่ยงที่สมเหตุสมผล (Resonable Risk-Taking) ในการทำงานของพนักงานถ้าหากการเสี่ยงนั้นจะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

9. ทักษะของ Pitchard และ Karasick (อ้างใน Milton, 1981 : 465) ได้แบ่งมิติหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรออกเป็น 11 ประการด้วยกัน โดยใช้ศึกษากลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการเท่านั้น คือ

9.1 ความมีอิสระระดับที่ผู้จัดการมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานว่าจะทำหรือไม่ทำ ถ้าทำทำเมื่อไร หรือจะใช้วิธีใดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

9.2 ความขัดแย้งกับความร่วมมือ (Conflict V.S. Cooperation) ระดับที่ผู้จัดการแข่งขันการทำงานซึ่งกันและกัน ซึ่งในการบริหารระดับสูงเช่นนี้อาจจะมีการขัดแย้ง หรือร่วมมือในการจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น

9.3 ความสัมพันธ์ในทางสังคม (Social Relations) หมายถึง ระดับที่องค์กรมีบรรยากาศที่อบอุ่นและมีมิตรภาพต่อกันและกัน

9.4 โครงสร้าง หมายถึง ระดับที่องค์กรกำหนดวิธีการทำงานและกรรมวิธีต่าง ๆ อย่างแน่ชัดในการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

9.5 ระดับของรางวัลตอบแทน (Level of Rewards) หมายถึงระดับที่ผู้จัดการได้รับรางวัลตอบแทนอย่างเพียงพอ ซึ่งหมายถึง เงินเดือน ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ และสถานภาพที่ดีพอ

9.6 ความสอดคล้องระหว่างรางวัลตอบแทนกับผลการปฏิบัติงาน (Performance-Reward Dependency) หมายถึง ระบบการให้รางวัลตอบแทน เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ประโยชน์เกื้อกูล ฯลฯ มีความยุติธรรมและเหมาะสม กล่าวคือ รางวัลตอบแทนต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถ ผลงานในอดีตที่ผ่านมามากกว่าเป็นเรื่องของโชคชะตาหรือความไม่ยุติธรรมอื่น ๆ

9.7 แรงจูงใจที่จะสร้างความสำเร็จ (Motivation to Achieve) ระดับที่องค์การพยายามที่จะทำให้องค์การเป็นที่หนึ่งในหมู่ผู้แข่งขันซึ่งทำให้องค์การมีกำไรและจำเริญเติบโตเป็นต้น

9.8 ความแตกต่างของสถานภาพ (Status Polarization) ระดับที่มีความแตกต่างในเรื่องกายภาพ เช่น ที่จอดรถ หรือห้องทำงาน เป็นต้น และด้านจิตวิทยา เช่น การได้รับการปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่ไม่เท่าเทียมกัน ดำรงอยู่ในหมู่ผู้จัดการในองค์การ ทำให้บางคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน

9.9 ความยืดหยุ่นและการนำแนวความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในองค์การ (Flexibility and Innovation) หมายถึง ความเต็มใจที่จะพยายามนำกรรมวิธี และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งไม่จำเป็นที่จะต้องรอให้องค์การประสบปัญหาหาก่อนก็ได้ ความเต็มใจเช่นนี้ขึ้นอยู่กับองค์การว่ามีความยืดหยุ่นขนาดไหน

9.10 การรวมศูนย์ของการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง ระดับที่องค์การกระจายความรับผิดชอบมาน้อยเพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการตัดสินใจ

9.11 การสนับสนุน (Supportiveness) หมายถึง ระดับที่องค์การมีความสนใจและสนับสนุนผู้จัดการของตัวเองในเรื่องการทำงานมาน้อยเพียงใด

จากการศึกษาถึงมิติต่างๆ ของบรรยากาศองค์การ ตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นว่าตัวแปรส่วนใหญ่ที่อธิบายลักษณะของบรรยากาศองค์การนี้จะคล้ายคลึงกัน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้มิติหรือตัวแปรย่อย ของนักวิชาการที่กล่าวมาเป็นตัวแปรย่อยในการสร้างตัวแปรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยจะแบ่งมิติหรือตัวแปรย่อยออกเป็น 11 ตัวแปรด้วยกัน คือ

1. โครงสร้างการทำงาน (Task Structure) หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย วิธีการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน

2. รางวัลตอบแทน (Rewards System) หมายถึงระบบการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรมเพียงพอต่อความต้องการพัฒนาตนเองของคน

3. การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การตัดสินใจที่สำคัญ ๆ จะถูกรวมศูนย์อยู่กับนักบริหารระดับสูง
4. การเน้นถึงความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของคนในองค์กรที่จะทำงานที่ดีและช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์
5. การเน้นที่ฝึกอบรม และการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ระดับที่องค์กรพยายามจะสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โดยให้การฝึกอบรม และการพัฒนาประสบการณ์ แก่สมาชิกขององค์กร
6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security versus Risk) หมายถึง ระดับของแรงกดดันต่าง ๆ (Pressures) ภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อสมาชิกขององค์กร
7. ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ภายในองค์กรมีความขัดแย้งที่ไม่สามารถตกลงกันได้ หรือเป็นปฏิปักษ์ต่อการดำรงอยู่หรือไม่
8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) คือความรู้สึกทั่ว ๆ ไปของคนในองค์กรที่ว่า องค์กรแห่งนี้ เป็นสถานที่น่าทำงาน
9. การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ (Recognition and Feedback) คือระดับที่สมาชิกในองค์กรทราบว่า ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงในผลงานของเขาและสนับสนุนเขาในการทำงาน
10. ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร (General Organization Competence and Flexibility) หมายถึงระดับที่องค์กรรู้ดีว่าเป้าหมายขององค์กรคืออะไร และกำลังทำอะไรอยู่และ องค์กรมีความสามารถและยืดหยุ่นเพียงพอที่จะรู้ว่าปัญหาอะไรจะเกิดขึ้น และควรตอบสนองต่อ ปัญหาเหล่านั้นอย่างไร
11. อุปสรรค (Hindrances) หมายถึง ความรู้สึกของคนงานที่ว่า มีอุปสรรค เกิดขึ้นจากการ ทำงานประจำ และองค์กรละเลยไม่แก้ไข หรือให้ความสะดวกในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับการพัฒนาบุคลากร

บรรยากาศขององค์กรถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรใน องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาตนเองและในขณะเดียวกันบรรยากาศขององค์กรก็อาจจะแสดง บทบาทในเชิงลบได้ กล่าวคือ สามารถกลายเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการพัฒนาตนเองได้เช่นกัน

นักวิชาการต่าง ๆ อย่างเช่น Knowles (1974 : 119) หรือ Gellerman (1976 : 108) เป็นต้น ต่างได้ชี้ให้เห็นว่าถ้ามีการสร้างมิติต่าง ๆ หรือบรรยากาศขององค์กรให้มีลักษณะส่งเสริมต่อการ แสดงออกซึ่งศักยภาพของบุคลากรในองค์กรแล้ว สภาพเช่นนี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีการ พัฒนาตัวเองอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศในองค์กรท้ายที่สุดจะแสดง

บทบาทเป็นตัวสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ให้มีความพึงพอใจและนำไปสู่การพัฒนา ในท้ายที่สุด และตรงกันข้ามถ้าหากบรรยากาศขององค์กรมีลักษณะไม่เอื้ออำนวย เช่น มีการรวมอำนาจเป็นเผด็จการ โครงสร้างไม่ยืดหยุ่นเพียงพอ ความอบอุ่นในองค์กรไม่มีและสมาชิกเกิดความแตกแยก เป็นต้น สภาพเช่นนี้จะมีผลกระทบในทางลบต่อความรู้สึกนึกคิดของคนในองค์กร ทำให้เกิดความท้อแท้หมดกำลังใจในการทำงาน และในท้ายที่สุด ความต้องการพัฒนาตัวเองก็ไม่เกิดขึ้นนั่นเอง

การศึกษาบรรยากาศขององค์กรนับว่ามีความสำคัญต่อการศึกษาเข้าใจองค์กรเป็นอย่างยิ่งในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่

1. บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาขององค์กรของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบรรยากาศจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น ระบบราชการไทย ซึ่งเป็นที่เข้าใจกันว่ามีบรรยากาศลักษณะ “เช้าชามเย็นชาม” ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานที่เข้าไปเริ่มรับราชการใหม่ แม้จะมีอุดมคติ อุดมการณ์ที่ต้องการ ท่วมเทในการทำงานอย่างเต็มที่เมื่อไปพบบรรยากาศเช่นนี้ มักจะกลายเป็นคนเฉื่อยชา ทำงานหมดไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น ทั้งนี้ก็เพราะบรรยากาศขององค์กรมีส่วนกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน

2. บรรยากาศขององค์กรช่วยเชื่อมโยงลักษณะขององค์กรที่มองเห็นได้กับลักษณะองค์กรที่มองเห็นไม่ได้เข้าด้วยกัน ลักษณะองค์กรที่มองเห็นได้ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์แบบของความ เป็นผู้นำ ส่วนลักษณะองค์กรที่มองไม่เห็น ได้แก่ ขวัญและกำลังใจ เป็นต้น

3. บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กรที่มองเห็นได้กับลักษณะองค์กรที่มองเห็นไม่ได้เข้าด้วยกัน ลักษณะองค์กรที่มองเห็นได้ เช่น โครงสร้าง เพราะช่วยวางรูปแบบ ความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร

4. ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กร บรรยากาศขององค์กรจะเป็นสิ่งแรกที่นักพัฒนาองค์กรต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนสิ่งอื่น ๆ ทั้งหมด

5. บรรยากาศขององค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลง (planned change) ได้ดีขึ้นนอกจากนี้หากมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เสนอความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น

6. การศึกษาบรรยากาศขององค์กร ทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของการทำงานและทำให้รู้จุดอ่อนขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจ

ผู้วิจัยขอสรุปเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร ที่ได้กล่าวมาทั้งหมดว่า บรรยากาศขององค์กร เป็นสิ่งที่มีได้ทั้งทางลบและทางบวก ถ้าเป็นบรรยากาศที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ถ้าเป็นบรรยากาศที่ไม่ดีย่อมมีผลตรงกันข้าม บรรยากาศเป็นสิ่งที่เข้าใจได้จากปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ บรรยากาศเป็นสิ่งที่เกิดมาควบคู่กับการบริหารองค์การ และเป็นสิ่งที่ไม่ตาย สมาชิกทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมและมีสิทธิในการสร้างบรรยากาศองค์การ หนึ่งถ้าทุกคนถือว่ามีส่วนเป็นเจ้าขององค์การแล้ว คงจะไม่ลังเลในการสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับองค์การ ถ้าแม้ว่าสมาชิกในองค์การไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในลักษณะมิตรแต่กลับไปรู้สึกเป็นศัตรู องค์การคงจะหวังให้เขาเหล่านั้นสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับองค์การได้ยาก การสร้างบรรยากาศเสื่อมโทรมนั้นเป็นของง่าย เพราะเพียงแต่อยู่เฉย ๆ กันหมด คือไม่สร้างทั้งบรรยากาศที่ดี หรือไม่ดีเท่านั้น ก็จะทำให้เกิดบรรยากาศที่น่ากลัวขึ้นได้ เพราะเขยแต่เดินเข้าไปในที่ทำงานที่ต่างคนต่างอยู่ในห้องของตน ทำงานเพียงเท่าที่จำเป็น เดินสวนกันก็ทำท่าเรียบ ๆ เท่านั้นก็สามารถสร้างบรรยากาศที่น่าอึดอัด และคงเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงปรารถนาขององค์การหนึ่งในเลย

บรรยากาศเป็นสิ่งที่ต้องสร้างขึ้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องของนามธรรมจับต้องไม่ได้ แต่อย่าลืมนว่าเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ รู้สึกได้ และคนเรายังต้องอยู่ร่วมกันด้วยความเข้าใจกัน และรู้สึกถึงกันได้ ถ้าแต่ละคนไม่ช่วยกันสร้าง ถึงผู้บริหารจะพยายามอยู่คนเดียวก็จะเป็นการไม่เกิดความสำเร็จได้ ถ้าพึ่งแต่สมาชิกในองค์การร่วมกันสร้าง แต่ผู้บริหารไม่ร่วมมือด้วยก็ไปไม่รอดเช่นเดียวกัน หรือแม้แต่ผู้บริหารกับสมาชิกส่วนหนึ่งข้างมากร่วมมือกันสร้างก็พบว่าดีที่ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีพอได้ แต่ก็ล่อแหลมต่อการล้มเหลวเพราะส่วนที่ไม่สร้างก็ยอมเป็นตัวถ่วงความเจริญได้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ต้องร่วมแรงร่วมใจกันสร้างขึ้น มา บรรยากาศเปรียบเสมือนพลังในการทำงานของในองค์การ ถ้าพลังนี้ไม่ได้รับการเสริมสร้างไปในทางบวก คือเป็นพลังที่เป็นตัวเร่งให้คนอยู่ร่วมกันได้ และปฏิบัติงานร่วมกันได้แล้วละก็ พลังนี้จะถดถอยกลับไปเป็นพลังทางลบ ซึ่งได้แก่ พลังที่จะบั่นทอนกำลังใจ ในการทำงานของสมาชิกในองค์การ หรือเรียกได้ว่าเป็นพลังเสื่อม ซึ่งพร้อมจะเกิดขึ้นได้พร้อม ๆ กับกิเลสของมนุษย์นั่นเอง

บรรยากาศเป็นของไหลถ่ายเทได้ ถ้าเมื่อใดบรรยากาศที่ดีได้กลายเป็นบรรยากาศที่ทรุดโทรมแล้ว ก็เป็นการยากที่จะปรับเปลี่ยนให้ถ่ายเทกลับไปเป็นบรรยากาศที่ดีได้ใหม่ เพราะต้องอาศัยทั้งปัจจัยนานัปการ และเวลาซึ่งอาจจะมากหรือน้อยก็แล้วแต่ความมากน้อยแห่งความเสื่อมนั้น ดังนั้นจึงน่าจะต้องช่วยกันสร้างและทะนุบำรุงบรรยากาศที่ดีไว้ แม้ว่าจะต้องเสียสละผลประโยชน์และแลกเปลี่ยนความเจ็บปวดกันบ้างก็ตาม

ภารกิจของกรมแพทยทหารอากาศกองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

กรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการแพทยทหาร การแพทย์ทั่วไป เวชศาสตร์การบิน เวชศาสตร์ป้องกัน การพัสดุสายแพทย์ วิจัย

และพัฒนากิจการแพทย์กับมีหน้าที่กำหนดแนวทางควบคุม ประเมินผล การฝึกศึกษาผลิตบุคลากรสายการแพทย์ และตรวจตรากิจการในสายวิชาการด้านการแพทย์ มีเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 10 ส่วนราชการ

1. กองบังคับการ มีหน้าที่อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ ควบคุม ปกครอง บังคับบัญชา และบริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจของกรมแพทย์ทหารอากาศ

2. แผนกการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงิน การรับจ่ายเงิน การเก็บ รักษาเงิน การบัญชีและหลักฐานประกอบบัญชี ตลอดจนหลักฐานอื่น ๆ ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีหัวหน้านายทหารการเงิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3. กองบริการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการธุรการ การสารบรรณ การกำลังพล การส่งกำลังบำรุง การพัสดุ การพลการ การขนส่ง การช่างโยธา การจัดหา การสวัสดิการ และกิจการพลพยาบาล มีหัวหน้ากอง กองบริการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4. กองวิทยาการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน การค้นคว้า วิจัย การจัดทำสถิติและวิเคราะห์ การให้คำแนะนำและเผยแพร่วิทยาการ ตลอดจนตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านการแพทย์ มีผู้อำนวยการกอง กองวิทยาการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

5. กองเวชศาสตร์ป้องกัน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานส่งเสริมควบคุมและป้องกันโรค งานด้านอนามัยบุคคลและอนามัยสิ่งแวดล้อมให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศที่ทำงานภาคพื้น และครอบครัว กำลังพล กองทัพอากาศทั้งหมด มีผู้อำนวยการกองเวชศาสตร์ป้องกัน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

6. สถาบันเวชศาสตร์การบิน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจคัดเลือก รักษา แนะนำ ควบคุม ส่งเสริมสมรรถภาพ ฝึกศึกษาอบรมและออกหนังสือสำคัญทางการแพทย์แก่เจ้าหน้าที่และผู้ทำการในอากาศ วางแผน อำนาจการ และดำเนินการลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ รวมทั้งการช่วยเหลือผู้ประสบภัยในการบิน ส่งเสริมความปลอดภัยในการบิน สอบสวนหาสาเหตุทางการแพทย์ในกรณีอากาศยานอุบัติเหตุ ทำสถิติ ค้นคว้าวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับเวชศาสตร์การบิน และทั้งดำเนินการผลิต ฝึกศึกษาเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์การบิน รวมทั้งให้การสนับสนุนงานด้านเวชศาสตร์การบินแก่เจ้าหน้าที่และผู้ทำการในอากาศยานเหล่าทัพอื่นและพลเรือน ให้เป็นไปตามมาตรฐานของกองทัพอากาศ และองค์การการบินพลเรือนสากล มีผู้อำนวยการสถาบันเวชศาสตร์การบินเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

7. กองเวชบริรักษ์ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดดำเนินงาน การพิจารณาความต้องการ การสะสม เก็บรักษา ควบคุม แจกจ่าย ซ่อมบำรุง ตรวจสอบจำหน่าย บริการ และ

กรรมวิธีข้อมูลเกี่ยวกับพัสดุสายแพทย์ รวมทั้งการผลิตและวิเคราะห์เภสัชภัณฑ์ มีผู้อำนวยการกอง
กองเวชภัณฑ์ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

8. วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตบุคลากรทางการ
พยาบาล มีผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9. โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจรักษาพยาบาล
ข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัว และประชาชนทั่วไป กับมีหน้าที่
ให้การศึกษาวิชาแพทยศาสตร์ การฝึกอบรมและพัฒนาวิจัยทางการแพทย์ มีผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10. โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจรักษาพยาบาล
ข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัว และประชาชนทั่วไป ตลอดจน
การเวชศาสตร์การบินและเวชศาสตร์ป้องกันตามที่ได้มอบหมายกับมีหน้าที่ให้การฝึกอบรมและ
พัฒนาวิจัยทางการแพทย์ มีผู้อำนวยการ โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ศุภฤกษ์ สมศิริชาติ (2527: 70-72) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศขององค์กร: ศึกษา
เฉพาะกรณีเทศบาลเมืองพังงา ตะกั่วป่า ภูเก็ต และกระบี่ โดยอาศัยมิติของบรรยากาศทางด้าน
โครงสร้าง ความรับผิดชอบ ความอบอุ่น และการสนับสนุนพบว่า

เพศของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางต่อการรับรู้บรรยากาศขององค์กรใน
มิติด้านความรับผิดชอบและการสนับสนุน โดยเพศชายมีระดับการรับรู้สูงกว่าเพศหญิง

ระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในมิติด้าน
การสนับสนุนโดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งสูง มีการรับรู้สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ
ตำแหน่งต่ำกว่า

และพบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้บรรยากาศ
องค์กรในมิติที่ใช้ในการศึกษานี้

นิภาวรรณ วรรณสาธ (2530: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในงานให้
บริการประชาชนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณี ธนาคารกรุงไทย จำกัด ในเขต
กรุงเทพมหานคร โดยในส่วนบรรยากาศขององค์กร อาศัยตัวแปรทางด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎ
ระเบียบ คำสั่งราชการการควบคุมบังคับบัญชา การให้รางวัล และการลงโทษ การจัดอัตราค่าจ้าง
และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรพบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับบรรยากาศเหล่านี้มีความสัมพันธ์
กับทัศนคติต่องานบริการของกลุ่มตัวอย่าง

สุพัตรา เพชรมณี (2531: 3-4) ได้วิจัยถึงผลกระทบของบรรยากาศขององค์การที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศขององค์การที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองมากที่สุดสำหรับภาครัฐบาล ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ภาคเอกชนได้แก่ ขวัญในการทำงาน ภาครัฐวิสาหกิจ ได้แก่ โครงสร้างในการทำงาน อุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรในภาครัฐบาลและรัฐวิสาหกิจเกิดจากระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และการแบ่งชั้นภายในองค์การหรือสายการบังคับบัญชา กล่าวได้ว่า อุปสรรคสำคัญคือ ความเป็นระบบราชการ ส่วนในภาคเอกชนอุปสรรคคือ ความขัดแย้งในองค์การ และความแตกต่างในค่านิยม ทักษะคติ สรุปว่าบุคลากรในหน่วยงานซึ่งมีบรรยากาศขององค์การที่ดี มีการพัฒนาตนเองสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานซึ่งมีบรรยากาศขององค์การที่ไม่ดี

วุฒินนท์ วิมลศิลป์ (2533: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศขององค์การกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท กลุ่มประชากรคือข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท ในเขตการศึกษา 10 ประกอบด้วยจังหวัดมหาสารคาม ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ มุกดาหาร ยโสธร อุบลราชธานี และนครพนม โดยดัดแปลงแบบวัดบรรยากาศขององค์การของ Litwin และ Stringer (1968) ในมิติด้านโครงสร้างงาน มาตรฐานงาน ความอบอุ่น ความขัดแย้งเอกลักษณ์องค์การ และดัดแปลงจากแบบวัด Profile Organizational Characteristics (POC) ของ Likert (1967) ในมิติด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจการติดต่อสื่อสารพบว่าข้าราชการครูมีการรับรู้บรรยากาศขององค์การโดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ดี และบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญรัตน์ แก้วลำหัด (2536: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศขององค์การ 5 ด้าน คือ ลักษณะโครงสร้างของโรงเรียนนโยบายการบริหาร และการจัดการวิชาการที่ใช้ในโรงเรียน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ ครู-อาจารย์ผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2536 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีอายุต่างกันที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันมีความรู้สึกต่อบรรยากาศขององค์การไม่แตกต่างกัน

ลักษณะวดี ไชยเย็น (2537) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผลการวิจัยปรากฏว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศขององค์การต่างกัน บรรยากาศขององค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานบรรยากาศขององค์การที่มีความสัมพันธ์

กับการ)ปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านโครงสร้างของโรงงาน ความอบอุ่น รางวัลตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการฝึกอบรม

ศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539) ทำการศึกษาบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณี กรมชลประทาน และปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับ 1-8 สังกัดส่วนบริหารราชการส่วนกลางกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมชลประทานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ก่อนข้างสูง และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และสายงานที่สังกัด

ศิริพร ไกรสุวรรณ (2540) ศึกษาบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย โดยศึกษาตัวแปรด้านโครงสร้างการทำงาน การรวบอำนาจความยึดหยุ่น ความเป็นอิสระ การสนับสนุนให้มีการอบรมและพัฒนา การรับรู้ในผลงาน รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความมั่นคงและการเสี่ยง ความสามัคคี การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ การติดต่อ สื่อสารที่เปิดเผย พบว่าพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ระดับ 3 - 6 ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ 2539 มีความคิดเห็นต่อแต่ละตัวแปรโดยรวมอยู่ในระดับกลาง และสามารถสรุปบรรยากาศองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้ว่า เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง แต่บางประเด็นย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ แสดงว่าบรรยากาศองค์การในด้านเหล่านั้นยังไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สุนทรี ตรีอำนรรต (2541) ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจสรุปว่าบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลตรีโรงพยาบาลตำรวจในระดับปานกลางและการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การตามแต่ละตัวแปรนั้นพยาบาลตรี ส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อทุกตัวแปรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่า เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน มีผลทำให้พยาบาลตรีโรงพยาบาลตำรวจมีการรับรู้ต่อบรรยากาศต่างกัน

ผลการวิจัยต่างประเทศ

Bass และ Drenth (1989) ได้นำการศึกษาบรรยากาศองค์การของ Ekvall, Arvonen Waldenstrom-Lindbald ซึ่งศึกษาหน่วยงาน 2 หน่วยงานของบริษัทใหญ่ในสวีเดนแห่งหนึ่ง เมื่อปี 1983 สรุปว่า หน่วยงานทั้งสองหน่วยมีลักษณะที่แตกต่างกันคือ หน่วยงานแรกมีการปฏิรูปและประสบความสำเร็จในช่วงนั้น ส่วนอีกหน่วยงานหนึ่งที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง และไม่ยอมรับ

การเปลี่ยนแปลง ผลปรากฏว่าหน่วยงานแรกมีความรู้สึกเป็นอิสระ ได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

Brown และ Leigh (1996) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน การใช้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน โดยสร้างแบบวัดบรรยากาศจากการรับรู้บรรยากาศทางจิตวิทยา พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงาน การใช้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัย “เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย กรณีศึกษาข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ” การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ และสามารถเขียนขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ที่ปฏิบัติงานในกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ จำนวนทั้งสิ้น 1,535 คน โดยแบ่งออกเป็น

1. กองบังคับการ	จำนวน 60 คน
2. แผนกการเงิน	จำนวน 15 คน
3. กองบริการ	จำนวน 127 คน
4. กองวิทยาการ	จำนวน 58 คน
5. กองเวชศาสตร์ป้องกัน	จำนวน 89 คน
6. สถาบันเวชศาสตร์การบิน	จำนวน 195 คน
7. กองเวชบริภัณฑ์	จำนวน 30 คน
8. วิทยาลัยพยาบาล	จำนวน 67 คน
9. โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	จำนวน 834 คน
10. โรงพยาบาลจันทบูรเบกษา	จำนวน 60 คน

กลุ่มตัวอย่าง

1. จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,535 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % กำหนดให้ความคลาดเคลื่อน 5% โดยใช้สูตรดังนี้ (ประคอง กรรมสูตร, 2542)

$$n = N / (1 + ne^2)$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่กำหนดว่าจะเป็น

ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีนี้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 320 คน

2. แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นกลุ่ม โดยใช้ลักษณะการทำงานตามส่วนราชการ ซึ่งมี 10 ส่วนราชการ ได้แก่

1. กองบังคับการ
2. แผนกการเงิน
3. กองบริการ
4. กองวิทยาการ
5. กองเวชศาสตร์ป้องกัน
6. สถาบันเวชศาสตร์การบิน
7. กองเวชบริภัณฑ์
8. วิทยาลัยพยาบาล
9. โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
10. โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา

3. คำนวณสัดส่วนที่เหมาะสมในแต่ละส่วนราชการ โดยใช้สูตรของ Nagtalan (1983) ดังนี้

$$n_i = nN_i / N$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

N_i = จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม

n_i = จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ ส่วนราชการ 10 ส่วนราชการ คือ กองบังคับการ, แผนกการเงิน, กองบริการ, กองวิชาการ, กองเวชศาสตร์ป้องกัน, สถาบันเวชศาสตร์การบิน, กองเวชบริภัณฑ์, วิทยาลัยพยาบาล, โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และ โรงพยาบาลจันทบูรเบกษา

ส่วนราชการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กองบังคับการ	60	13
แผนกการเงิน	15	3
กองบริการ	127	27
กองวิชาการ	58	12
กองเวชศาสตร์ป้องกัน	89	19
สถาบันเวชศาสตร์การบิน	195	41
กองเวชบริภัณฑ์	30	6
วิทยาลัยพยาบาล	67	14
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	834	172
โรงพยาบาลจันทบูรเบกษา	60	13
รวม	1,535	320

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการศึกษาคั้งนี้ มีดังนี้

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย กลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ
 - โสด
 - สมรส
 - หย่าร้าง
 - ม่าย

1.4 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 ระยะเวลาในการรับราชการ

1.6 ชศที่ครองในปัจจุบัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม

จำอากาศตรี - จำอากาศเอก

พันจำอากาศตรี - พันจำอากาศเอก

เรืออากาศตรี - นาวาอากาศตรี

นาวาอากาศโท

นาวาอากาศเอก - นาวาอากาศเอก (พิเศษ)

1.7 ตำแหน่งปัจจุบัน

1.8 ส่วนราชการที่สังกัด แบ่งเป็น 10 ส่วนราชการ คือ

กองบังคับการ

แผนกการเงิน

กองบริการ

กองวิทยาการ

กองเวชศาสตร์ป้องกัน

สถาบันเวชศาสตร์การบิน

กองเวชบริรักษ์

วิทยาลัยพยาบาล

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

โรงพยาบาลจันทบูรเบกษา

1.9 อัตราเงินเดือนที่ได้รับ

2. บรรยากาศขององค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของคนในองค์กร เนื่องจากความรู้สึก
ของพวกเขาเองที่มีต่อองค์ประกอบ ต่อไปนี้

2.1 โครงสร้างการทำงาน

2.2 รางวัลตอบแทน

2.3 การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ

2.4 การเน้นถึงความสำเร็จ

2.5 การเน้นที่การฝึกอบรมและการพัฒนา

- 2.6 ความมั่นคงและการเสี่ยง
- 2.7 ความขัดแย้งในองค์กร
- 2.8 สถานภาพและขวัญ
- 2.9 การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ
- 2.10 ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร
- 2.11 อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ
2. การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน
3. การติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสารทั้งในและนอกองค์กร
4. การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. ขอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่
6. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างของงาน รางวัลตอบแทน การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ การเน้นถึงความสำเร็จ การเน้นที่การฝึกอบรมและการพัฒนา ความมั่นคงและความเสี่ยง ความขัดแย้งในองค์กร สถานภาพและขวัญ การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามของ Cambell และคณะ (อ้างถึงใน Steers, 1979) และแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่เป็นแบบสอบถามของ Harbinson and Myers (1964)

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ในแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ยศที่ครองในปัจจุบัน ตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนราชการที่สังกัด อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เป็นแบบให้เลือกตอบ จำนวน 9 ข้อ

สถานภาพและขวัญ การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ ความยืดหยุ่นและความสามารถของ
องค์กร อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ
บรรยากาศในองค์กรของนักวิชาการ โดยแบบสอบถามความคิดเห็นที่ใช้มาตรา-วัดแบบประเมิน
ค่า (Rating Scale) ของ ลิเกิท (Likert) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วย
ปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 41 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ประกอบด้วย
การเรียนรู้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามเคลื่อนไหว
ของข้อมูลข่าวสารทั้งในและนอกองค์กร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขอมรับเทคนิคและ
วิธีการสมัยใหม่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ โดยแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองใช้
มาตราวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) ของ ลิเกิท (Likert) 5 ระดับ ได้แก่ มีความต้องการมาก
ที่สุด มีความต้องการมาก มีความต้องการปานกลาง มีความต้องการน้อย มีความต้องการน้อยที่สุด
จำนวน 17 ข้อ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย การหาความเที่ยง และการหาความ
เชื่อมั่น ดังนี้

1. **ความเที่ยงตรง (Validity)** การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบ
สอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา ปรินุญญาณิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจแก้ภาษา เนื้อหา
และโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์
ที่ต้องการจะวัด แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม และมีความถูกต้องก่อนนำไปใช้

2. **ความเชื่อมั่น (Reliability)** การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ
แบบสอบถามไปทดลองใช้กับ ข้าราชการกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหาร
อากาศ จำนวน 32 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดย

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อนำไปขออนุญาต และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

2. ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการใช้ส่งแบบสอบถามให้ข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรเป้าหมายช่วยตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามกลับคืนเอง

การจัดกระทำข้อมูลเริ่มต้นด้วย การตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา แล้วทำการตรวจให้คะแนนคำตอบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นนำคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การตรวจให้คะแนน

คำตอบที่ได้จากเครื่องมือวิจัยแต่ละตอนมีเกณฑ์ให้คะแนนแตกต่างกัน ตามลักษณะของเครื่องมือดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

คำตอบแต่ละข้อของแบบสอบถามนี้มีค่าเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1

สำหรับเกณฑ์การพิจารณาขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย เพื่อใช้ในการแปลความหมายข้อมูล กำหนดไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
4.60 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.60 - 4.59	เห็นด้วยมาก
2.60 - 3.59	เห็นด้วยปานกลาง
1.60 - 2.59	เห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.59	เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง

คำตอบแต่ละข้อของแบบสอบถามนี้มีค่าเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1

สำหรับเกณฑ์การพิจารณาขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย เพื่อใช้ในการแปลความหมายข้อมูล กำหนดไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
4.60 - 5.00	มีความต้องการมากที่สุด
3.60 - 4.59	มีความต้องการมาก
2.60 - 3.59	มีความต้องการปานกลาง
1.60 - 2.59	มีความต้องการน้อย
1.00 - 1.59	มีความต้องการน้อยที่สุด

การใช้สถิติวิเคราะห์

การทำวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) แล้วนำค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแควร์ เพื่อนำมาอธิบายผลในการทดสอบการหาอิทธิพลและความสัมพันธ์ จะใช้การทดสอบใน 2 แบบ คือ Parametic และ Non-Parametric

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัย “เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย กรณีศึกษาข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ” การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ และสามารถเขียนขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ที่ปฏิบัติงานในกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ จำนวนทั้งสิ้น 1,535 คน โดยแบ่งออกเป็น

1. กองบังคับการ	จำนวน 60 คน
2. แผนกการเงิน	จำนวน 15 คน
3. กองบริการ	จำนวน 127 คน
4. กองวิทยาการ	จำนวน 58 คน
5. กองเวชศาสตร์ป้องกัน	จำนวน 89 คน
6. สถาบันเวชศาสตร์การบิน	จำนวน 195 คน
7. กองเวชบริรักษ์	จำนวน 30 คน
8. วิทยาลัยพยาบาล	จำนวน 67 คน
9. โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	จำนวน 834 คน
10. โรงพยาบาลจันทบุรุษ	จำนวน 60 คน

กลุ่มตัวอย่าง

1. จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,535 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % กำหนดให้ความคลาดเคลื่อน 5% โดยใช้สูตรดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

$$n = N/(1 + ne^2)$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่กำหนดว่าจะเป็น

ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีนี้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 320 คน

2. แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นกลุ่ม โดยใช้ลักษณะการทำงานตามส่วนราชการ ซึ่งมี 10 ส่วนราชการ ได้แก่

1. กองบังคับการ
2. แผนกการเงิน
3. กองบริการ
4. กองวิทยาการ
5. กองเวชศาสตร์ป้องกัน
6. สถาบันเวชศาสตร์การบิน
7. กองเวชบริภัณฑ์
8. วิทยาลัยพยาบาล
9. โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
10. โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา

3. กำหนดสัดส่วนที่เหมาะสมในแต่ละส่วนราชการ โดยใช้สูตรของ Nagtalan (1983) ดังนี้

$$n_i = nN_i / N$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

N_i = จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม

n_i = จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ ส่วนราชการ 10 ส่วนราชการ คือ กองบังคับการ, แผนกการเงิน, กองบริการ, กองวิทยาการ, กองเวชศาสตร์ป้องกัน, สถาบันเวชศาสตร์การบิน, กองเวชปริทัศน์, วิทยาลัยพยาบาล, โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และโรงพยาบาลจันทบูรเบกษา

ส่วนราชการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กองบังคับการ	60	13
แผนกการเงิน	15	3
กองบริการ	127	27
กองวิทยาการ	58	12
กองเวชศาสตร์ป้องกัน	89	19
สถาบันเวชศาสตร์การบิน	195	41
กองเวชปริทัศน์	30	6
วิทยาลัยพยาบาล	67	14
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	834	172
โรงพยาบาลจันทบูรเบกษา	60	13
รวม	1,535	320

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการศึกษานี้ มีดังนี้

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย กลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ
 - โสด
 - สมรส
 - หย่าร้าง
 - ม่าย

1.4 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 ระยะเวลาในการรับราชการ

1.6 ยศที่ครองในปัจจุบัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม

จ่าอากาศตรี - จ่าอากาศเอก

พันจ่าอากาศตรี - พันจ่าอากาศเอก

เรืออากาศตรี - นาวาอากาศตรี

นาวาอากาศโท

นาวาอากาศเอก - นาวาอากาศเอก (พิเศษ)

1.7 ตำแหน่งปัจจุบัน

1.8 ส่วนราชการที่สังกัด แบ่งเป็น 10 ส่วนราชการ คือ

กองบังคับการ

แผนกการเงิน

กองบริการ

กองวิทยาการ

กองเวชศาสตร์ป้องกัน

สถาบันเวชศาสตร์การบิน

กองเวชบริรักษ์

วิทยาลัยพยาบาล

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

โรงพยาบาลจันทบูรเบกษา

1.9 อัตราเงินเดือนที่ได้รับ

2. บรรยาการขององค์การ หมายถึง ความคิดเห็นของคนในองค์การ เนื่องจากความรู้สึก
ของพวกเขามีต่อองค์ประกอบ ต่อไปนี้

2.1 โครงสร้างการทำงาน

2.2 รางวัลตอบแทน

2.3 การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ

2.4 การเน้นถึงความสำเร็จ

2.5 การเน้นที่การฝึกอบรมและการพัฒนา

- 2.6 ความมั่นคงและการเสี่ยง
- 2.7 ความขัดแย้งในองค์กร
- 2.8 สถานภาพและขวัญ
- 2.9 การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ
- 2.10 ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร
- 2.11 อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ
2. การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน
3. การติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสารทั้งในและนอกองค์กร
4. การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่
6. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างของงาน รางวัลตอบแทน การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ การเน้นถึงความสำเร็จ การเน้นที่การฝึกอบรมและการพัฒนา ความมั่นคงและความเสี่ยง ความขัดแย้งในองค์กร สถานภาพและขวัญ การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามของ Cambell และคณะ (อ้างถึงใน Steers, 1979) และแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่เป็นแบบสอบถามของ Harbinson and Myers (1964)

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ในแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ยศที่ครองในปัจจุบัน ตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนราชการที่สังกัด อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เป็นแบบให้เลือกตอบ จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบทดสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การของข้าราชการ ประกอบด้วย โครงสร้างการทำงาน รางวัลตอบแทน การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ การเน้นถึงความสำเร็จ การเน้นที่การฝึกอบรมและการพัฒนาความมั่นคงและการเสี่ยง ความขัดแย้งในองค์การ สถานภาพและขวัญ การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์การ อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การของนักวิชาการ โดยแบบสอบถามความคิดเห็นที่ใช้มาตรา-วัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) ของ ลิเคิท (Likert) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 41 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ประกอบด้วย การเรียนรู้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสารทั้งในและนอกองค์การ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ โดยแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองใช้มาตรา-วัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) ของ ลิเคิท (Likert) 5 ระดับ ได้แก่ มีความต้องการมากที่สุด มีความต้องการมาก มีความต้องการปานกลาง มีความต้องการน้อย มีความต้องการน้อยที่สุด จำนวน 17 ข้อ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย การหาความเที่ยง และการหาความเชื่อมั่น ดังนี้

1. **ความเที่ยงตรง (Validity)** การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา ปรินญาณิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจแก้ภาษา เนื้อหา และโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่ต้องการจะวัด แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม และมีความถูกต้องก่อนนำไปใช้

2. **ความเชื่อมั่น (Reliability)** การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ ข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ จำนวน 32 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดย

1. ขออนุญาต และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

2. ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการใช้ส่งแบบสอบถามให้ข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรเป้าหมายช่วยตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามกลับคืนเอง

การจัดกระทำข้อมูลเริ่มต้นด้วย การตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา แล้วทำการตรวจให้คะแนนคำตอบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นนำคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การตรวจให้คะแนน

คำตอบที่ได้จากเครื่องมือวิจัยแต่ละตอนมีเกณฑ์ให้คะแนนแตกต่างกัน ตามลักษณะของเครื่องมือดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ

คำตอบแต่ละข้อของแบบสอบถามนี้ มีค่าเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1

สำหรับเกณฑ์การพิจารณาขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย เพื่อใช้ในการแปลความหมายข้อมูล กำหนดไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
4.60 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.60 - 4.59	เห็นด้วยมาก
2.60 - 3.59	เห็นด้วยปานกลาง
1.60 - 2.59	เห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.59	เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง

คำตอบแต่ละข้อของแบบสอบถามนี้ มีค่าเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1

สำหรับเกณฑ์การพิจารณาขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย เพื่อใช้ในการแปลความหมายข้อมูล กำหนดไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
4.60 - 5.00	มีความต้องการมากที่สุด
3.60 - 4.59	มีความต้องการมาก
2.60 - 3.59	มีความต้องการปานกลาง
1.60 - 2.59	มีความต้องการน้อย
1.00 - 1.59	มีความต้องการน้อยที่สุด

การใช้สถิติวิเคราะห์

การทำวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) แล้วนำค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแควร์ เพื่อนำมาอธิบายผลในการทดสอบการหาอิทธิพลและความสัมพันธ์ จะใช้การทดสอบใน 2 แบบ คือ Parametic และ Non-Parametric

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย กรณีศึกษาข้าราชการกรมการแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ” ผู้ทำการวิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาไว้ตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกรมการแพทย์ทหารอากาศ กองสนับสนุนทหารอากาศ
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการแพทย์ทหารอากาศ กองสนับสนุนทหารอากาศ
3. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการแพทย์ทหารอากาศ กองสนับสนุนทหารอากาศ

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมการแพทย์ทหารอากาศ กองสนับสนุนทหารอากาศ

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมจากข้าราชการ 2 กลุ่มคือ ข้าราชการระดับนายทหารชั้นสัญญาบัตร (ตั้งแต่ยศ ร.ต.ขึ้นไป) และข้าราชการระดับนายทหารชั้นประทวน (ตั้งแต่ยศ พ.อ.อ. ลงมา) โดยข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 320 ตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางสังคม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	152	47.5
หญิง	168	52.5
รวม	320	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	38	11.9
20-30 ปี	114	35.6
31-40 ปี	116	36.3
41 ปีขึ้นไป	52	16.2
รวม	320	100.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	103	32.2
สมรส	207	64.7
หม้ายร้าง	8	2.5
หม้าย	2	0.6
รวม	320	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	75	23.4
ปริญญาตรี	176	55.0
สูงกว่าปริญญาตรี	69	21.6
รวม	320	100.0
ระยะเวลาในการรับราชการ		
0-5 ปี	48	15
6-10 ปี	128	40
11-15 ปี	113	35.3
16-20 ปี	27	8.4
20 ปีขึ้นไป	4	1.3
รวม	320	100.0
ยศที่ครองในปัจจุบัน		
จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก	12	3.7
พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก	91	28.4
เรืออากาศตรี-นาวาอากาศตรี	118	36.9
นาวาโท	60	18.8
นาวาอากาศเอก-นาวาอากาศเอก(พิเศษ)	39	12.2
รวม	320	100.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งปัจจุบัน		
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	106	33.1
ประจำ	183	57.2
บริหารงาน	31	9.7
รวม	320	100.0
ส่วนราชการที่สังกัด		
กองบังคับการ	13	4.1
แผนกการเงิน	3	0.9
กองบริการ	27	8.4
กองวิชาการ	12	3.8
กองเวชศาสตร์ป้องกัน	19	5.9
สถาบันเวชศาสตร์การบิน	41	12.8
กองเวชบริภัณฑ์	6	1.9
วิทยาลัยพยาบาล	14	4.4
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	172	53.8
โรงพยาบาลจันทบูรเบกษา	13	4.1
รวม	320	100.0
ระดับชั้นนายทหารที่ทำการศึกษา		
ข้าราชการระดับนายทหารชั้นสัญญาบัตร	103	32.19
ข้าราชการระดับนายทหารชั้นประทวน	217	67.81
รวม	320	100.0

จากตารางวิเคราะห์ตารางที่ 1 พบว่าจำนวนและร้อยละจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้จำแนกดังต่อไปนี้

เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีจำนวน 152 คนคิดเป็นร้อยละ 47.5 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5

อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 รองลงมาจะมีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 ส่วนผู้มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 และกลุ่มผู้มีอายุต่ำกว่า 20ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9

สถานภาพสมรส

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้วมีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมาไม่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 ส่วนสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และสถานภาพหม้าย มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6

ระยะเวลาในการรับราชการ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมา มีระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 ส่วนผู้มีระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 0-5 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และผู้มีระยะเวลาในการรับราชการ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4

ยศที่ครองในปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มียศที่ครองในปัจจุบัน คือ เรืออากาศตรีถึงนาวาอากาศตรี มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมา มียศที่ครองในปัจจุบัน คือ พันจ่าอากาศตรีถึงพันจ่าอากาศเอก มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 ส่วนผู้มียศที่ครองในปัจจุบัน คือ นาวาอากาศโท มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 สำหรับผู้มียศที่ครองในปัจจุบัน คือ นาวาอากาศเอกถึงนาวาอากาศเอก(พิเศษ) มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และผู้มียศที่ครองในปัจจุบัน คือ จ่าอากาศตรีถึงจ่าอากาศเอก มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

ตำแหน่งในปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งในปัจจุบัน คือ ตำแหน่งประจำ มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 รองลงมา มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และตำแหน่งบริหารงาน มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

ส่วนราชการที่สังกัด

ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดกองบังคับการ มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ผู้สังกัดแผนกการเงิน มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ผู้สังกัดกองบริการ มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ผู้สังกัดกองวิชาการ มีจำนวน 12 คน คิดเป็น 3.8 ผู้สังกัดกองเวชศาสตร์ป้องกัน มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ผู้สังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ผู้สังกัดกองเวชบริรักษ์ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ผู้สังกัดวิทยาลัยพยาบาล มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ผู้สังกัดโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 และผู้สังกัดโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ระดับชั้นนายทหารที่ทำการศึกษ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำการศึกษามี 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการระดับนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.19 และข้าราชการระดับนายทหารชั้นประทวน มีจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 67.81

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศ กองสนับสนุนทหารอากาศ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของเพศว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	เพศ			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1. การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	0.785	0.940	8.420	0.209
2. การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	2.401	0.662	2.861	0.721
3. การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	5.763	0.835	14.319	0.281
4. การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	5.317	0.723	14.319	0.076
5. ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	7.212	0.615	10.322	0.413
6. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	27.870	0.033	35.402	0.012
รวม	46.405	0.259	66.597	0.290

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน ในเรื่อง การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ ส่วนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของอายุที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	อายุ			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	153.612	0.021	254.409	0.067
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	144.562	0.063	215.224	0.063
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	323.985	0.163	718.443	0.000
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	279.760	0.040	343.604	0.030
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	314.880	0.031	377.189	0.387
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	522.436	0.088	799.384	0.077
รวม	1453.760	0.000	2465.559	0.001

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของอายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่อง การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ ส่วนการติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเรื่องการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับนายทหารชั้นประทวนปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของอายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร และการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่และ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของอายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของสถานภาพสมรสว่ามีความสัมพันธ์กับความ
ต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	สถานภาพสมรส			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	15.907	0.196	222.557	0.000
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	15.478	0.216	16.259	0.365
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	39.102	0.123	25.138	0.913
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	17.909	0.807	14.965	0.922
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	37.321	0.089	30.705	0.430
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	54.333	0.246	51.964	0.664
รวม	106.913	0.849	187.678	0.391

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความ
ความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ
การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมี
ส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่
สำหรับนายทหารชั้นประทวนปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับ
ความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความ
เคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการ
สมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ
พบสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคล
ในส่วนของสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้น
สัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนองระดับการศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับความ
ต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับการศึกษา			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	5.229	0.733	24.055	0.020
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	12.970	0.113	27.827	0.002
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	41.249	0.003	43.110	0.010
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	6.634	0.980	24.879	0.072
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	18.844	0.401	23.393	0.270
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	41.563	0.120	39.996	0.382
รวม	74.670	0.705	678.068	0.001

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนองระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความ
ต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่อง การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ
การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและ
วิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ส่วนการติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูล
ข่าวสารพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองสำหรับนายทหาร
ชั้นประทวนปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนองระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนา
ตนเองในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน และการติดตาม
ความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร ส่วนการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและ
วิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับ
ความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนองระดับการศึกษาไม่มีความ
สัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ส่วนนายทหารชั้นประทวน
ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนองระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของระยะเวลารับราชการว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระยะเวลารับราชการ			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	169.596	0.002	465.952	0.000
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	154.766	0.018	245.096	0.009
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	339.767	0.057	573.931	0.001
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	282.429	0.031	366.950	0.017
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	296.189	0.131	421.513	0.131
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	580.460	0.001	836.912	0.008
รวม	1436.075	0.000	2754.086	0.000

จากตารางที่ 6 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของระยะเวลารับราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่อง การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร และยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าระยะเวลารับราชการมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับนายทหารชั้นประทวนปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของระยะเวลารับราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ พบว่าระยะเวลารับราชการมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของระยะเวลารับราชการมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของผู้ที่ครองในปัจจุบันว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ผู้ที่ครองในปัจจุบัน			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	1.415	0.842	19.506	0.077
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	1.942	0.746	7.350	0.692
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	6.898	0.735	30.862	0.158
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.773	0.782	46.730	0.000
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	5.337	0.804	33.922	0.027
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	27.648	0.035	58.579	0.018
รวม	64.269	0.012	149.161	0.048

จากตารางที่ 7 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของผู้ที่ครองในปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่อง การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ ส่วนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าผู้ที่ครองในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับนายทหารชั้นประทวนปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของผู้ที่ครองในปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน และการติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร ส่วนการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าผู้ที่ครองในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของผู้ที่ครองในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของตำแหน่งปัจจุบันว่ามีความสัมพันธ์กับความ
ต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ตำแหน่งปัจจุบัน			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	55.580	0.001	164.424	0.981
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	58.952	0.001	369.271	0.000
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	54.061	0.920	554.560	0.000
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	47.818	0.774	285.859	0.270
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	84.063	0.039	524.003	0.000
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	143.481	0.024	914.235	0.000
รวม	430.677	0.000	2858.982	0.000

จากตารางที่ 8 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนตำแหน่งปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความ
ต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่อง การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูล
ข่าวสาร และการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ
การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหา
ความรู้ใหม่ พบว่าตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับนายทหาร
ชั้นประทวนปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของตำแหน่งปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความ
ต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ และการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
ส่วนการนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร ยอมรับ
เทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าตำแหน่งปัจจุบันมีความ
สัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนตำแหน่งปัจจุบันมี
ความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหาร
ชั้นประทวน

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของส่วนราชการที่สังกัดว่ามีความสัมพันธ์กับ
ความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ส่วนราชการที่สังกัด			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	Probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	45.166	0.141	150.999	0.000
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	31.995	0.660	54.091	0.166
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	77.665	0.820	96.067	0.788
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	54.360	0.940	62.719	0.774
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	78.354	0.563	62.634	0.988
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	148.730	0.376	152.167	0.847
รวม	389.228	0.225	532.255	0.688

จากตารางที่ 9 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนราชการที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ สำหรับนายทหารชั้นประทวนปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของส่วนราชการที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ พบว่าส่วนราชการที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนราชการที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของอัตราเงินเดือนว่ามีความสัมพันธ์กับความ
ต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	อัตราเงินเดือน			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	318.273	0.003	970.412	0.000
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	315.428	0.004	648.146	0.300
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	733.551	0.003	1663.158	0.004
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	579.312	0.011	1175.095	0.000
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	618.542	0.066	1280.345	0.270
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	1184.811	0.000	2727.700	0.000
รวม	2847.645	0.000	8424.489	0.000

จากตารางที่ 10 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนอัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความ
ต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในเรื่องยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่
ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความ
เคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่
พบว่าอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับนายทหารชั้นประทวน
ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของอัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง
ในเรื่องการนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน และยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ ส่วนการ
เรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมใน
การตัดสินใจ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับ
ความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับ
ความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการกรมการแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์บรรยากาศขององค์การในเรื่องโครงสร้างของงานว่ามีความสัมพันธ์กับ
ความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	โครงสร้างของงาน			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1. การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	70.280	0.007	168.455	0.001
2. การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	57.039	0.090	191.105	0.000
3. การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	174.789	0.000	357.540	0.000
4. การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	127.223	0.004	287.421	0.000
5. ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	101.508	0.411	283.506	0.000
6. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	194.469	0.162	539.233	0.000
รวม	567.708	0.000	1756.811	0.000

จากตารางที่ 11 พบว่าบรรยากาศขององค์การในเรื่องโครงสร้างของงานว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่อง การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงานยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร และการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าโครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับนายทหารชั้นประทวนบรรยากาศขององค์การในเรื่องโครงสร้างของงานว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ และผลรวมของบรรยากาศขององค์การในเรื่องโครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องรางวัลตอบแทนว่ามีความสัมพันธ์กับความ
ต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	รางวัลตอบแทน			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	82.804	0.000	65.971	0.000
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	42.886	0.095	122.638	0.000
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	112.769	0.009	151.022	0.000
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	67.633	0.354	160.421	0.000
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	152.175	0.000	137.359	0.000
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	205.309	0.000	149.191	0.549
รวม	414.611	0.001	870.215	0.000

จากตารางที่ 12 พบว่าบรรยากาศองค์การในเรื่องรางวัลตอบแทนว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่อง การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน และการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่ารางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับนายทหารชั้นประทวนบรรยากาศองค์การในเรื่องรางวัลตอบแทนว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ พบว่ารางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของบรรยากาศองค์การในเรื่องโครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องการรวมศูนย์ในการตัดสินใจว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	68.486	0.000	64.098	0.005
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	31.477	0.296	134.160	0.000
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	115.392	0.001	287.999	0.000
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	94.700	0.001	232.001	0.000
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	87.341	0.023	208.285	0.000
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	146.535	0.018	286.724	0.042
รวม	389.743	0.000	1476.899	0.000

จากตารางที่ 13 พบว่าบรรยากาศองค์การในเรื่องการรวมศูนย์ในการตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่อง การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าการรวมศูนย์ในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับนายทหารชั้นประทวนบรรยากาศองค์การในเรื่องการรวมศูนย์ในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ และผลรวมของบรรยากาศขององค์การในเรื่องรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องการเน้นถึงความสำเร็จว่ามีความสัมพันธ์กับ
ความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	การเน้นถึงความสำเร็จ			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	88.934	0.000	114.098	0.005
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	57.562	0.013	134.160	0.000
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	145.515	0.000	287.999	0.000
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	80.671	0.226	232.001	0.000
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	106.820	0.029	208.285	0.000
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	214.880	0.000	286.724	0.042
รวม	466.041	0.000	1476.899	0.000

จากตารางที่ 14 พบว่าบรรยากาศองค์การในเรื่องการเน้นถึงความสำเร็จว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่อง การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าการเน้นถึงความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองสำหรับนายทหารชั้นประทวนบรรยากาศองค์การในเรื่องการเน้นถึงความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ และผลรวมของบรรยากาศองค์การในเรื่องการเน้นถึงความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องการเน้นที่ฝึกอบรมและการพัฒนาว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	การเน้นที่ฝึกอบรมและการพัฒนา			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	44.567	0.024	49.866	0.634
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	41.705	0.046	53.262	0.186
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	84.131	0.119	152.610	0.003
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	141.760	0.000	83.013	0.176
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	75.765	0.130	99.901	0.223
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	151.760	0.007	175.702	0.387
รวม	411.470	0.000	818.236	0.000

จากตารางที่ 15 พบว่าบรรยากาศองค์การในเรื่องการเน้นที่ฝึกอบรมและการพัฒนาว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่อง การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร และยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าการเน้นที่ฝึกอบรมและการพัฒนามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับนายทหารชั้นประทวนบรรยากาศองค์การในเรื่องการเน้นที่ฝึกอบรมและการพัฒนาว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ส่วนการติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร พบว่าการเน้นที่ฝึกอบรมและการพัฒนามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของบรรยากาศองค์การในเรื่องการเน้นที่ฝึกอบรมและการพัฒนามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องความมั่นคงและความเสี่ยงว่ามีความสัมพันธ์
กับความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ความมั่นคงและความเสี่ยง			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	82.719	0.000	56.021	0.199
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	48.365	0.010	83.024	0.000
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	120.642	0.000	137.634	0.003
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	93.332	0.001	101.791	0.002
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	91.568	0.011	128.658	0.000
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	172.137	0.000	204.558	0.000
รวม	419.025	0.000	834.734	0.000

จากตารางที่ 16 พบว่าบรรยากาศองค์การในเรื่องความมั่นคงและความเสี่ยงว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ สำหรับนายทหารชั้นประทวนบรรยากาศองค์การในเรื่องความมั่นคงและความเสี่ยงว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ ส่วนการนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าความมั่นคงและความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของบรรยากาศองค์การในเรื่องความมั่นคงและความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องการขัดแย้งในองค์การว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	การขัดแย้งในองค์การ			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	25.014	0.405	78.576	0.004
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	39.514	0.024	67.060	0.005
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	104.242	0.000	158.485	0.000
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	82.740	0.001	84.984	0.041
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	57.138	0.359	131.100	0.000
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	137.583	0.003	238.485	0.000
รวม	350.246	0.000	657.704	0.000

จากตารางที่ 17 พบว่าบรรยากาศองค์การในเรื่องการขัดแย้งในองค์การว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ และยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ ส่วนการนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าการขัดแย้งในองค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองสำหรับนายทหารชั้นประทวนบรรยากาศองค์การในเรื่องการขัดแย้งในองค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ และผลรวมของบรรยากาศองค์การในเรื่องการขัดแย้งในองค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องสถานภาพและขวัญว่ามีความสัมพันธ์กับ
ความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	สถานภาพและขวัญ			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	137.351	0.016	189.183	0.007
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	129.537	0.066	294.602	0.000
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	382.226	0.000	399.462	0.000
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	241.422	0.056	284.506	0.000
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	312.250	0.000	540.552	0.000
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	640.721	0.000	718.499	0.000
รวม	1439.829	0.000	2790.606	0.000

จากตารางที่ 18 พบว่าบรรยากาศองค์การในเรื่องสถานภาพและขวัญว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน และการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าสถานภาพและขวัญมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับนายทหารชั้นประทวนบรรยากาศองค์การในเรื่องสถานภาพและขวัญมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ และผลรวมของบรรยากาศองค์การในเรื่องสถานภาพและขวัญมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องการยอมรับในผลงานและป้อนกลับว่ามี
ความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	การยอมรับในผลงานและป้อนกลับ			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	111.478	0.002	126.207	0.052
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	100.479	0.015	136.596	0.000
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	241.543	0.001	233.002	0.080
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	187.069	0.009	172.426	0.019
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	358.266	0.000	196.672	0.079
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	430.675	0.000	352.335	0.129
รวม	1019.184	0.000	1588.984	0.000

จากตารางที่ 19 พบว่าบรรยากาศองค์การในเรื่องการยอมรับในผลงานและป้อนกลับมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่อง การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ สำหรับนายทหารชั้นประทวนบรรยากาศองค์การในเรื่องการยอมรับในผลงานและป้อนกลับไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ส่วนการนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าการยอมรับในผลงานและป้อนกลับมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของบรรยากาศองค์การในเรื่องการยอมรับในผลงานและป้อนกลับมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องการยืดหยุ่นและความสามารถขององค์การว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	การยืดหยุ่นและความสามารถขององค์การ			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1. การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	98.183	0.000	151.934	0.003
2. การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	71.055	0.017	124.708	0.009
3. การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	161.636	0.007	306.912	0.000
4. การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	145.441	0.001	282.492	0.000
5. ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	141.854	0.016	371.900	0.000
6. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	250.739	0.003	446.835	0.000
รวม	632.703	0.000	1714.509	0.000

จากตารางที่ 20 พบว่าบรรยากาศองค์การในเรื่องการยืดหยุ่นและความสามารถขององค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในเรื่องอุปสรรคในการปฏิบัติงานว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	อุปสรรคในการปฏิบัติงาน			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร		นายทหารชั้นประทวน	
	X ²	probability	X ²	probability
1.การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ	93.599	0.000	89.003	0.185
2.การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน	71.793	0.036	90.741	0.019
3.การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร	147.081	0.145	277.246	0.000
4.การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	146.865	0.004	129.824	0.044
5.ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่	247.186	0.000	297.822	0.000
6.การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่	320.887	0.000	319.344	0.001
รวม	782.031	0.000	1162.949	0.000

จากตารางที่ 21 พบว่าบรรยากาศองค์การในเรื่องอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่อง การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับนายทหารชั้นประทวนบรรยากาศองค์การในเรื่องอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ ส่วนการนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของบรรยากาศองค์การในเรื่องอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย กรณีศึกษาข้าราชการกรมการแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาความต้องการตนเองของข้าราชการกรมการแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการทหารอากาศ 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมการแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการทหารอากาศ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมการแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการทหารอากาศ

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากร 1,535 คน ซึ่งเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ณ กรมการแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ โดยมีหน่วยต่าง ๆ ทั้งสิ้น 10 หน่วยงานดังนี้ กองบังคับการ แผนกการเงิน กองบริการ กองวิชาการ กองเวชศาสตร์ป้องกัน สถาบันเวชศาสตร์การบิน กองเวชบริรักษ์ วิทยาลัยพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชและโรงพยาบาลจันทบุคกษา ทำการสุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 320 ตัวอย่างจากหน่วยงานของกรมการแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ทำการศึกษาระดับชั้นนายทหารที่ทำการศึกษา 1. ข้าราชการระดับนายทหารชั้นสัญญาบัตร ตั้งแต่ยศ ร.ต. ขึ้นไป 2. ข้าราชการระดับนายทหารชั้นประทวน ตั้งแต่ยศ พ.อ.อ. ลงมา โดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดย

1. เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมการแพทย์ทหารอากาศ โดยประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการยศที่ครอบในปัจจุบัน ตำแหน่งในปัจจุบัน ส่วนราชการที่สังกัด และอัตราเงินเดือนที่ได้รับเป็นแบบให้เลือกตอบ

2. เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรของข้าราชการ โดยประกอบด้วย โครงสร้างการทำงาน รางวัลตอบแทน การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ การเน้นถึงความสำเร็จ การเน้นที่การฝึกอบรมและการพัฒนาความมั่นคงและการเสี่ยง ความขัดแย้งในองค์กร อุปสรรคในการปฏิบัติงาน สถานภาพและขวัญ การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร

3. แบบทดสอบให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองโดยประกอบด้วยการเรียนรู้ในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาหาความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 47.5 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 6-10 ปี มียศที่ครองในปัจจุบัน คือ เรืออากาศตรีถึงนาวาอากาศตรี ตำแหน่งในปัจจุบัน คือ ตำแหน่งประจำ ประจำสังกัดกองบังคับการ เป็นร้อยละ 4.1 ผู้สังกัดแผนกการเงิน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ผู้สังกัดกองบริการ คิดเป็นร้อยละ 84 ผู้สังกัดกองวิชาการ คิดเป็น 3.8 ผู้สังกัดกองเวชศาสตร์ป้องกัน คิดเป็นร้อยละ 509 ผู้สังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ผู้สังกัดกองเวชบริภัณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 1.9 ผู้สังกัดวิทยาลัยพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 4.4 ผู้สังกัดโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช คิดเป็นร้อยละ 53.8 และผู้สังกัดโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา คิดเป็นร้อยละ 4.1

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน ในเรื่อง การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ ส่วนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองและผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของ นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน

ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของอายุ มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่อง การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ ส่วนการติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเรื่องการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับนายทหารชั้นประทวนปัจจัยส่วนบุคคลใน

ปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร ขอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนตำแหน่งในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรพละนายทหารชั้นประทวน .

ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนส่วนราชการที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่อง การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่สำหรับนายทหารชั้นประทวน ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของส่วนราชการที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสารการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสารการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และขอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ พบว่ารางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนส่วนราชการที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนอัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่องขอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดต่อความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับนายทหารชั้นประทวนปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของอัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน และขอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ ส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน

บรรยากาศองค์การในเรื่องการยอมรับในผลงานและป้อนกลับมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่อง การเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบการนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่สำหรับนายทหารชั้นประทวนบรรยากาศองค์การในเรื่องการยอมรับในผลงานและป้อนกลับไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการเรียนรู้การยอมรับในผลงานและป้อนกลับไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการเรียนรู้ในหน้าที่รับผิดชอบ การติดตามความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ส่วนการนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าการยอมรับในผลงานและป้อนกลับมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของบรรยากาศองค์การในเรื่องการยอมรับในผลงานและป้อนกลับมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

บรรยากาศองค์การในเรื่องการยืดหยุ่นและความสามารถขององค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน

บรรยากาศองค์การในเรื่องอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในเรื่องการติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสารส่วนการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การเข้าไปมีส่วนร่วมอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับนายทหารชั้นประทวนบรรยากาศองค์การในเรื่องอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ ส่วนการนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ พบว่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และผลรวมของบรรยากาศองค์การในเรื่องอุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

อภิปรายผล

1. จากการศึกษา นายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน โดยทำการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของสถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาในการรับราชการ, ชศในปัจจุบัน และตำแหน่งในปัจจุบัน กับความต้องการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของเรืออากาศโท ธนิศร พิบูลแถว ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพ อากาศไทย แต่สำหรับเรื่อง เพศ, อายุ และอัตราเงินเดือน ขัดแย้งกับงานวิจัยของเรืออากาศโท ธนิศร พิบูลแถว (2542) ได้ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทยผลปรากฏว่าอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ตำแหน่ง สายงานที่สังกัด และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง แต่ เพศ และชศมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนการศึกษาของสุภฤกษ์ สมศิริชาติ (2527) ได้ทำการศึกษารื่องบรรยากาศขององค์การในกรณีศึกษาเทศบาลเมืองพังงา ตะกั่วป่า ภูเก็ต และกระบี่พบว่าตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ แต่ในส่วนของระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองขัดแย้งกับการวิจัยในครั้งนี้ สำหรับการศึกษานของสุนทรี ตรีอำนาจ (2541) ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ พบว่าอายุ ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงานมีผลทำให้พยาบาลตรี โรงพยาบาลตำรวจมีการรับรู้บรรยากาศต่างกันสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ และการศึกษาของศิริวรรณ กิติเวช (2539) ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศึกษา เฉพาะกรณี กรมชลประทาน สอดคล้องกันในเรื่องอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และสายงานที่สังกัด ที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

2. จากการศึกษา นายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน โดยทำการศึกษา บรรยากาศขององค์การเรื่องบรรยากาศองค์การในเรื่องโครงสร้างของงาน, การเน้นถึงความสำเร็จ, การขัดแย้งในองค์การ, และอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน สอดคล้องกับงานวิจัยของเรืออากาศโท ธนิศร พิบูลแถว (2542) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการทัพอากาศไทย โดยมีผลจากการศึกษาพบว่าโครงสร้างการทำงาน ความขัดแย้งในหน่วยงานความต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จ อุปสรรคในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา เพชรมณี (2531) ทำการศึกษาถึงผลกระทบบของบรรยากาศขององค์การที่มีต่อการพัฒนาตนเองผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศขององค์

การที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองมากที่สุดของภาครัฐและเอกชนคือ โครงสร้างการทำงาน อุปสรรคในการทำงาน และการศึกษาของสิริพร ไกรสุวรรณ (2540) สอดคล้องกับการวิจัยใน ครั้งนี้เรื่องบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาองค์การการ ท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ในเรื่อง โครงสร้างของงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง และการ ยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษาสำหรับนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวนที่รับราชการ อยู่ในหน่วยงานต่างๆส่วนใหญ่จะมองว่าปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องเพศและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง จะมองได้ว่าการเป็นทหารนั้นหน้าที่และความ รับผิดชอบเท่าเทียมกันในหญิงชาย โดยเฉพาะในหน่วยงานของส่วนกรมแพทย์ทหารอากาศ มีทั้งเพศหญิงเพศชายที่ประจำการ อยู่ในปริมาณใกล้เคียงกันทำให้ผลที่ออกมาไม่มีความสัมพันธ์ กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการทหารอากาศ สำหรับข้อเสนอแนะควรมีการมองเรื่อง การทำงานของบุคคลการข้าราชการทั้งเพศชายและเพศหญิง ในปัจจุบันอาจมองว่าเพศหญิงและ เพศชายที่สมรสแล้วและมีสถานภาพโสดอาจทำงานแตกต่างกันแต่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ไปมาก และส่วนของอายุ, ระยะเวลารับราชการ, ยศที่ครองในปัจจุบัน, ตำแหน่งในปัจจุบัน ส่วนราชการที่สังกัด และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ควรมีการ จัดระบบงานที่เหมาะสมกับอายุ ระยะเวลาการรับราชการ ยศที่ครองในปัจจุบัน, ตำแหน่ง ใน ปัจจุบันส่วนราชการที่สังกัด และอัตราเงินเดือน มีความสมดุลกันโดยจัดงานให้เหมาะกับคน ความสามารถเพื่อประสิทธิภาพและมีผลตอบแทนแก่งานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะด้านให้มีผล ตอบแทนดึงดูดสำหรับการทำงานเพราะบางหน้าที่งานกับอัตราผลตอบแทนอาจไม่เหมาะสมกัน จึงมีการปรับปรุงให้เหมาะสมทำให้เกิดการกระตุ้นการทำงานให้ดีขึ้นได้

2. ส่วนบรรยากาศขององค์การในเรื่องโครงสร้างของงาน, รางวัลตอบแทน, การรวมศูนย์ใน การตัดสินใจ, การเน้นถึงความสำเร็จ, การเน้นที่ฝึกอบรมและการพัฒนา, ความมั่นคงและ ความเสี่ยง, การขัดแย้งในองค์การ, สถานภาพและขวัญ, การยอมรับในผลงานและป้อนกลับ, การยืดหยุ่นและความสามารถขององค์การ และ อุปสรรคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความ ต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน ส่วนใหญ่จะมองว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองทั้งเรื่องทุกเรื่องที่มีการรับผิดชอบ หรือประเภทของงานที่แตกต่างกันไป ควรจะมีการเพิ่มการอบรมหรือมีการตรวจสอบข้าราชการ ทั้งการสอบประจำปีเกี่ยวกับงานเป็นการประเมินผลงาน หรือมีการเวียนงานของหน่วยแต่ละ

หน่วยในแต่ละระดับทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้กันเมื่อขาดแคลนบุคคลกรได้มีการเข้าแทนที่ได้
 อย่างทันเหตุการณ์ และเป็นแรงจูงใจให้เกิดการกระตุ้นหรือสั่นในการทำงานได้เพิ่มขึ้นในอีกทางหนึ่ง
 รางวัลตอบแทนอาจมีการทำเบี่ยชยันโดยให้ผู้บริหารเสนอขอในระดับผู้ใหญ่ได้มีการให้รางวัล
 ตอบแทนแก่ผู้ทำงานที่ต้องทำมากกว่าเวลางานหรืองานเร่งด่วนจะทำให้ผู้ที่ทำงานนั้นเกิดการตั้งใจ
 ที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย การรวมศูนย์ในการตัดสินใจทำให้ทุกคนมีส่วนร่วม
 ไม่ให้เกิดกลุ่มผู้คนที่สนิทเท่านั้นทุกคนช่วยออกความคิดเห็นแก่หน่วยงานของตนเองมีการปรึกษา
 หารือกันทำให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นจากการที่จะตัดสินใจเพียงไม่กี่คน การเน้นถึงความ
 สำเร็จเป็นการตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานต่าง ๆ ให้มีการก้าวไปสู่วัตถุประสงค์งานทำให้เป็นตัว
 กระตุ้นของการพัฒนาตนเองอีกทางไม่ใช่การทำงานที่ไร้จุดหมายมีการกำหนดเวลาไม่เกิดคำว่า
 เข้าขามเย็นขามในการเปรียบเทียบงานราชการขึ้น การเน้นที่ฝึกอบรมและการพัฒนา ควรมีการจัด
 บุคคลกรข้าราชการของหน่วยหมุนเวียนให้มีการฝึกอบรมให้มีการเรียนรู้ของความรู้มากขึ้น
 อย่างประจำเปิดโลกสู่โลกภายนอกของรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปตามโลกสมัยใหม่ ความ
 มั่นคงในการทำงานและความเสี่ยงของงานที่ท่าจะมองว่าการเป็นทหารมีการมั่นคงและความเสี่ยงที่
 แตกต่างกันในแต่ละตำแหน่งทำให้มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ความขัดแย้งในการทำงานเกิดขึ้น
 ทุกแห่งถ้ามีการทำงานจึงควรมีการจัดประชุมเป็นประจำมีการอภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้น
 มีการจัดประชุมทั้งรายสัปดาห์ เดือนหรือปี มีการสรุปผลทำบันทึกและก็ติดตามผลที่เปลี่ยนไป
 การยอมรับในผลงานของบุคคลจะแตกต่างกันไปตามตัวบุคคลจึงควรมีการประเมินผลและป้อนงาน
 ให้แก่ข้าราชการในแต่ละระดับโดยมีการจัดเสนอผลงาน ทำงานเป็นกลุ่มมีการเสนอผลงานจาก
 ผู้ร่วมงานทุกคนที่รับผิดชอบ ความยืดหยุ่นในการทำงานสำหรับนายทหารอาจมีน้อยจึงควรมีการ
 ปรับเปลี่ยนให้เกิดการผ่อนหนักผ่อนเบากับงานหรือการปฏิบัติบางอย่างจะทำให้งานมีการพัฒนา
 ได้ดีมากซึ่งงานข้าราชการอาจเกิดการล่าช้าหรือหยุดชะงักได้ถ้ามีการยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนได้ก็
 จะทำให้งานสำเร็จผลมากขึ้น และอุปสรรคในการปฏิบัติงานการฝ่าฟันอุปสรรคที่แตกต่างกันอาจ
 เป็นตัวที่พิสูจน์ผลงานของข้าราชการในระดับต่างๆผู้บริหารควรลงมาให้การปรึกษาช่วยเหลือ
 ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างอยู่ตลอดเวลาคอยเป็นที่ปรึกษาช่วยในการตัดสินใจ

3. ในการศึกษาครั้งนี้ ไม่สามารถศึกษาได้ครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดของการพัฒนา
 ตนเอง ทั้งนี้ด้วยข้อจำกัดด้านเวลาและขอบเขตที่ใช้ในการศึกษา จึงควรได้มีการพิจารณาและศึกษา
 ตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งอาจทำให้การวิจัยครอบคลุมกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์ในองค์กรและควรมีการขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรให้ทั่วถึงของข้าราชการทหาร
 อากาศทุกสายอาชีพโดยแยกตามเหล่าของทหารอากาศ จะได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการ
 วิจัยในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือและวิทยานิพนธ์

- กิติ ศักคานนท์. การบริหารและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : กรมพาณิชย์สัมพันธ์, 2520.
- กิติมา ปรีดีดิลก. การบริหารและนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- กรมกำลังพลทหารอากาศ. การกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการและเจ้าหน้าที่. กรุงเทพฯ : อัตรากองทัพอากาศ, 2539.
- กรมแพทย์ทหารอากาศ. การกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการและเจ้าหน้าที่. กรุงเทพฯ : อัตรากองทัพอากาศ, 2541. อัดสำเนา
- เจริญ ไวรวัจนกุล. การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองรัตน์, 2523.
- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. “การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.” กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, มกราคม 2533.
- คณีย์ เทียนพุด. กลยุทธ์การพัฒนาคคน : สิ่งที่ทำท่ายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ทองกษัตริย์ วิชโรทยาน. “การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาพยาบาลในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์. คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา
- ทองศรี กำภู ณ. อุษχυา. รายงานการวิจัยอันดับที่ 805 เรื่อง “บรรยากาศขององค์การ.” กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, มิถุนายน 2525.
- ธนิศร พิบูลแถว. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย : กรณีศึกษาข้าราชการกรมกำลังพล ทหารอากาศ. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542
- ธันย จำพืดตน. “ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อบรรยากาศองค์การศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจนสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาล” กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ และ คณะ. “การศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 – 2539.” กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2534.

- นิภา นิชชายน. การปรับตัวและบุคลิกภาพ จิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์
สารศึกษาศึกษาการพิมพ์ 2520, 275 หน้า
- นิภาวรรณ วรรณสาธพ. 2530. ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในงานให้บริการประชาชนของพนักงาน
รัฐวิสาหกิจศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารกรุงไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ :
สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บัณฑิตย์ อินทรชั้น. การบริหารงานบุคคลและการสัมมนางานบุคคล. กรุงเทพฯ : พีระพัฒนา,
2526.
- บุญรัตน์ แก้วลำหัด. 2536. บรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. สงขลา : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2542.
- ประภาศรี อิมวานิช. “การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญาโท ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิตวิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.
- พระราชวรมนี. มิติใหม่ของการพัฒนาจิตใจ: พัฒนาการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
2530.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักบริหารบุคคลในโรงเรียน. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก,
2526.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :
ม.ป.ส., 2540
- พยอม วงษ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต. 2538
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร และประพันธ์ ปลัดปลอดภัย. “การพัฒนาตนเองเพื่อความพึงพอใจในชีวิตและ
การทำงาน” กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.
- เมธี ปิณฑนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จรัสสินทวงศ์,
2529.
- มนูญ วงศ์นารี. การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2536.

- ลักษณะวดี ใจเย็น. 2537. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. “ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล.” น. 6-มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน หน่วยที่ 1. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2539.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้าคน. กรุงเทพฯ : ซีเอ็นยูเคชั่น, 2538.
- วินิจ เกตุขำ. มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์, 2535.
- วิลาศ สิงหวิสัย. “นโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร”. น. 280. เอกสารการสอนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน หน่วยที่ 7. นนทบุรี. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2539.
- วีระบุตธ พินทุสมิท.“การพัฒนาดตนเองของผู้บริหารระดับกองสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.” วิทยานิพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.
- วุฒินนท์ วิมลศิลป์. 2533. บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์และศิเรก ศรีสุขใจ. การเลือกใช้ สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทพชรกานต์พับลิเคชั่น จำกัด, 2540.
- ศิริวรรณ กิติเวชกุล 2539. บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณีกรมชลประทาน. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภฤกษ์ สมศิริชาติ. 2527. บรรยากาศองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองพังงา ตะกั่วป่าภูเก็ต และกระบี่. กรุงเทพมหานคร : สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทรี ศรีอำนรรค. 2541. บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตร
- สมชาย พิทยาอุดมฤกษ์. 222 ข้อความจำเป็นสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ : สารชาวฟ้า, 2544.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พระนคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2513.
- สมาน รังสิโยภุชณ. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2534.
- สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัทสามัคคีสาร, 2539.

สิริพร ไกรสุวรรณ. 2540. บรรยายภาคองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษา
องค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

เสริมวิทย์ สุขเมธี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษาวิทยาลัยบ้าน
สมเด็จพระเจ้าพระยา, 2531. อัดสำเนา.

สุโขทัยธรรมมาธิราชมหาวิทยาลัย. การบริหารบุคคลภาครัฐ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมมาธิราช, 2534.

สุพัตรา เพชรมณี. รายงานการวิจัยเรื่องผลกระทบของบรรยากาศองค์การที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากร. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2531

สุพัตรา เพชรมณี. กฎและระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากำลังคนในหน่วยงานราชการ.
ข้าราชการ. ข้าราชการ, (12 ธันวาคม 2526) : 17-19.

สุพัตรา เพชรมณี และเชื้อวชาญ อาสวัตนกุล. “ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนากำลังคน
ในระบบราชการไทย.” กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2527.

โสรัส แสนศิริพันธ์. หลักการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก, 2524. อัดสำเนา.

สัมภานันท์ แก้วอาภรณ์. “การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนิสิตศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์
ในสถาบันอุดมศึกษาภาคใต้.” กรุงเทพฯ : ปริญญาโทปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530.

เสนาะ ดิยาวี. การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศ
ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8. กรุงเทพฯ : เม็ดทราย พรินต์ติ้ง, 2538.

สุวรี เทียงทัศน์ “การพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน:
ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. ภาคนิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร์
มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต. 2542.

สุรพล อรุณรัตน์. “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนใน
ส่วนกลางศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. กรุงเทพฯ:
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

อนุกุล เข้มพุกษาวัลย์. การพัฒนาบุคคลเพื่อประสิทธิผลของงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สายใจ,
2535.

BOOKS

- Aldag, R.J. and A.P. Breef. 1981. **Managing Organizational Behavior**. New York : West Publishing Company.
- Bader, G.E. and A.E. Bloom. 1995. **Make Your Training Results Last. A Practical Guide To Successful Training Follow – Through**. London : Kogau Page Ltd.
- Bass, M.B. and J.D. Drenth. 1989 **Advances in Organizational Psychology . (Au International Review)**. California : SAGE Publications
- Boone, Louis E. and Kurtz, David L. (1992) **Management**. New York : McGraw – Hill.
- Bishop, L.J. 1979. **Staff Development and Instruction Improvement : Plan and Procedure**. Boston : Allyn and Bacon.
- Brown, S.P. and T.W. Leigh. 1996. "A NewLook at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance." **Journal of Applied Psychology**. 81 (August 1996) : 358 - 368
- Cambell, M.D., E. Lawler and K. Wieck. 1980. "Environment Variation and Management Effectiveness." **Organization : Theory and Design**. Chicago : Science Research Association.
- Charles, E.W. 1979. **Management Development Through Training**. Massachusetts : Addison – Wesley Publishing Company.
- Dunnette. M.D. 1980. **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago : Rand Mcually College Publishing.
- Eddy, W.B. 1981. **Public Organization Behavior and Development**. Massachusetts : Winthrop Publishers, Inc.
- Edgar, F.H. and J.L. Bowditch. 1977 **Behavior in Organization : A System Approsch to Managing**. Massachusetts : A ddison – Wesley Publishing Company.
- Gellerman, S.W. 1976. **Manager and Subordinates**. Illinois : The Dryden Press.
- Haller, G 1961. "Psychological Climates of Organizations." Pp. 57-58. **Industril Psychology**. New York : Mcgraw-Hill.
- Harbison, F. A. and C. A. Myers. 1964 **Education Manpower of Human Resource**. New York : McGrow – Hill Book Company.
- Ivancevich, J.M. 1977. **Organizational Behavior and Performance**. California : Goodyear Publishing Company, Inc.
- Kelly, J. 1980. **Organizational Behavior**. Illinois : Richard D. Irwin, Inc.
- Knowles, M.S. 1974. "Human Resources Development in OD". **Public Administration Review**. 34 (March – April 1974) : 119.
- Likert, J. 1976. **New Ways of Managing Conflict**. New York : McGraw - Hill.
- Lippitt, G. L. 1978. "Criteria for Evaluating Human Resources Development". **Training And Development Journal**. 3 (October 1978) : 4.
- Maslow, A. H. A. theory of metamotivation : the biological ratating of the value life **Journal of Humanistic Psychology**, 1967.
- Milton, C. R. 1981. **Human Behavior in Organization**. New Jercy :Prentice – hall, Inc.
- Muller, C. G. 1976. "A Model for Human Resources Development". **Personal Journal**. 55 (May 1976) : 239.
- Miller, D. E. 1974. **Working With People : Human Resource Management in Action**. Massachusetts : CBI Publishing Company, Inc.
- Peterson, R.B. and L. Tracy. 1979. **Systematic Management of Human Resources**. Massachusetts : Addison – Wesley Publishing Company.
- Prichard, R. D. and B. W. Karasick. 1973. "The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction". **Organization Behavior and Human Performance**. 9 (February 1973) : 139.
- Swansbury, Russel C. **In – service Education**. New York : Harper 1968.
- Streers, R. M. 1979. **Organizational Effectiveness : A Behavioral View**. California : Goodyear Publixhing Company. Inc.

DRPU

ภาคผนวก

แบบสอบถามงานวิจัย
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเอง
ของข้าราชการกองทัพอากาศไทย : กรณีศึกษากรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการ
สนับสนุนทหารอากาศ

คำชี้แจง

- แบบสอบถามนี้มุ่งศึกษาวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการตนเองของข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ
- การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อย่ามีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลหรือสถาบัน ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่เกิดผลเสีย หรือก่อให้เกิดความเสียหายแต่อย่างใดต่อผู้ตอบแบบสอบถาม เพราะผู้ตอบไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถามฉบับนี้และคำตอบของท่านจะมีประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ขอท่านได้โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง
- แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ
 - ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

พ.อ.อ. ฉัตรชัย บุญมี

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านต้องการเลือก และกรอกข้อมูลที่เป็นความจริง

ลงในช่องว่าง

1. เพศ () 1. ชาย
() 2. หญิง
2. อายุปัจจุบันปี
3. สถานภาพสมรส () 1. โสด
() 2. สมรส
() 3. หย่าร้าง
() 4. ม่าย
4. ระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
() 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() 3. สูงกว่าปริญญาตรี
5. ระยะเวลาในการรับราชการ.....ปี
6. ยศที่ครองอยู่ในปัจจุบัน () 1. จ.ต. – จ.อ.
() 2. พ.อ.ต. – พ.อ.อ.
() 3. ร.ต. – น.ต.
() 4. น.ท.
() 5. น.อ. – น.อ.(พิเศษ)
7. ตำแหน่งปัจจุบัน (โปรดระบุ).....
8. ส่วนราชการที่สังกัด () 1. กองบังคับการ
() 2. แผนกการเงิน
() 3. กองบริการ
() 4. กองวิทยาการ
() 5. กองเวชศาสตร์ป้องกัน
() 6. สถาบันเวชศาสตร์การบิน
() 7. กองเวชบริภัณฑ์
() 8. วิทยาลัยพยาบาล
() 9. โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
() 10. โรงพยาบาลจันทบูรเบกษา
9. อัตราเงินเดือน.....บาท/เดือน

สำหรับเจ้าหน้าที่

ตอนที่ 2 บรรยากาศขององค์กร

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขที่ท่านมีความคิดเห็นต่อสิ่งต่อไป ในหน่วยงานของท่านซึ่งแต่ละหมายเลขจะแสดงถึงระดับต่าง ๆ ดังนี้

หมายเลข 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
หมายเลข 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
หมายเลข 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
หมายเลข 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
หมายเลข 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	<u>โครงสร้างการทำงาน</u> ท่านทราบนโยบายการทำงานในหน่วยงานของท่านอย่างชัดเจน					
2	งานในตำแหน่งของท่านได้ถูกกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน					
3	หน่วยงานที่ท่านทำอยู่มีการจัดการอบรมการทำงานที่เหมาะสมไม่มีการซ้ำซ้อนกัน					
4	หน่วยงานที่ท่านเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบมากกว่าการปฏิบัติตามความเหมาะสมเพื่อให้งานเสร็จ					
5	<u>รางวัลตอบแทน</u> การให้รางวัลตอบแทนของความดี ความชอบที่ท่านทำเพียงพอต่อการสร้างแรงจูงใจให้ท่านอยากสร้างสรรค์ผลงานอีก					
6	หน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
7	<u>การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ</u> ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายในการทำงาน					
8	หน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับต่าง ๆ					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	<u>การเน้นถึงความสำเร็จ</u> พยายามที่จะทำงานเพื่อให้หน่วยงานของท่านมีความเจริญก้าวหน้า					
10	ต้องการที่จะทำงานเพื่อให้หน่วยงานของท่านบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
11	แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานได้อย่างอิสระโดยไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน					
12	กล้าที่จะตัดสินใจในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
13	<u>การเน้นที่การฝึกอบรมและการพัฒนา</u> ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของท่าน เช่น ได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษานและการประชุมต่าง ๆ					
14	หน่วยงานของท่านไม่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยลาศึกษาต่อโดยใช้เวลาราชการ					
15	<u>ความมั่นคงและการเสี่ยง</u> หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถในการคิดริเริ่ม โครงการใหม่ ๆ แม้ว่าจะเป็นการเสี่ยงต่อผลสำเร็จของหน่วยก็ตาม					
16	การปฏิบัติงานของท่านไม่ต้องวิตกว่าจะถูกโยกย้ายโดยไม่เป็นธรรม					
17	<u>ความข้อแย้งในองค์การ</u> ความขัดแย้งทางด้านความคิดในการทำงาน ท่านถือว่าเป็นเรื่องปกติในหน่วยงานของท่าน					
18	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน กล้าที่จะพูดออกมาอย่างที่เขารู้สึก แม้ว่าผลที่ตามมา คือ ความไม่ลงรอยกับผู้บังคับบัญชาก็ตาม					
19	<u>สถานภาพและขวัญ</u> ห้องทำงานของท่านน่าอยู่					
20	ห้องน้ำ ห้องสุขา ในที่ทำงานของท่านเก่าและเสื่อมโทรม					
21	อากาศภายในที่ทำงานของท่านเย็นสบาย					
22	ที่ทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวนเวลาทำงาน					
23	มีที่จอดรถเพียงพอในที่ทำงานของท่าน					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	โรงอาหารของที่ทำงานท่าน มีจำนวนเพียงพอ และถูกสุขลักษณะ ทุกร้าน					
25	บริเวณรอบ ๆ สถานที่ทำงานของท่าน ไม่มีดิน ไม้ให้ควมรุ่มรื้น					
26	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำ					
27	การทำงานในหน่วยงานนี้ ไม่ช่วยให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ ของท่าน					
28	ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออก หรือขอโอนไปทำงานแห่งใหม่					
29	การทำงานในหน่วยงานนี้ ท่านจะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ					
30	ท่านไม่ต้องการขอยุติงานบ่อยครั้ง โดยไม่มีเหตุผลจำเป็น					
31	ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
32	ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร หน่วยงานของท่าน ไม่มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน					
33	องค์กรของท่านสามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานได้อย่างทันที่					
34	มีความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานของท่าน เช่น การนำแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในหน่วยงาน					
35	การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ เมื่อผู้ปฏิบัติงานสร้าง ชื่อเสียงให้หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามักจะยกย่องชมเชยเสมอ					
36	เพื่อนร่วมงานในองค์กรชื่นชมแสดงความยินดีกับผู้มีผลงานดีด้วย					
37	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมักจะทำเฉย ๆ เหมือนไม่รับรู้กับ ผลงานที่เกิดขึ้น เพราะจะทำให้เขามีคู่แข่งเพิ่มเติม					
38	<u>อุปสรรคในการปฏิบัติงาน</u> ระเบียบปฏิบัติงานประจำวันนั้นเป็นอุปสรรคขัดขวางการปฏิบัติ งาน					
39	หน่วยงานของท่านมีเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้อย่างเพียงพอ					
40	ท่านสามารถทำงานโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสะดวกรวดเร็ว					
41	เพื่อนร่วมงานของท่านบางคนไม่น่าไว้วางใจ ขอบนิทา ใส่ร้าย ป้ายสี เพราะเห็นคนอื่นดีกว่าตัวเองไม่ได้					

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเอง

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องหมายเลขที่ท่านมีความต้องการต่อสิ่งต่อไปนี้
ในหน่วยงานของท่าน ซึ่งแต่ละหมายเลขจะแสดงถึงระดับต่าง ๆ ดังนี้

หมายเลข 5	หมายถึง	มีความต้องการมากที่สุด
หมายเลข 4	หมายถึง	มีความต้องการมาก
หมายเลข 3	หมายถึง	มีความต้องการปานกลาง
หมายเลข 2	หมายถึง	มีความต้องการน้อย
หมายเลข 1	หมายถึง	มีความต้องการน้อยที่สุด

ข้อที่	คำถาม	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
1	<u>การเรียนรู้ในงานหน้าที่รับผิดชอบ</u> ซักถามผู้รู้เกี่ยวกับงานที่ทำเมื่อมีปัญหาในงาน					
2	ใช้เวลาว่างเพื่อศึกษาทฤษฎีและวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่					
3	<u>การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน</u> นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของ หน่วยงานมาปรับใช้ในงานที่ทำ					
4	นำความรู้ประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ของตนเอง มาปรับใช้ในงานอยู่เป็นประจำ					
5	<u>ติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสารทั้งในและนอกองค์กร</u> ติดตามข่าวสารจากการอ่านหนังสือพิมพ์ คู่มือทัศน์ ฟังวิทยุเป็น ประจำ					
6	ติดตามสนใจข่าวสารจากเสียงตามสายในหน่วยงานของท่าน เป็นประจำ					
7	มีการติดตามค้นหาข้อมูลที่สำคัญ จากอินเทอร์เน็ตมาเผยแพร่แก่ สมาชิกในหน่วยงาน					
8	<u>การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</u> แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในการประชุมของหน่วยงาน					
9	ผู้บริหารยอมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
10	ยอมรับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ นำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในหน่วยงานของท่าน					
11	พยายามเรียนรู้เพิ่มเติม เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในหน่วยงาน ของท่าน					
12	นำเทคนิคและวิธีการใหม่ มาปรับปรุงใช้งาน เพื่อให้ทันการ เปลี่ยนแปลง					
13	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ เข้าห้องสมุด ค้นคว้าอ่านหนังสือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เมื่อ มีเวลาว่าง					
14	หาโอกาสเข้ารับการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น ทั้งในและนอก					
15	ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกับผู้รู้ หรือผู้มีประสบการณ์ ในการทำงาน					
16	ต้องการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส					
17	ต้องการไปศึกษา และดูงานทั้งในและต่างประเทศ					

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

2. ภารกิจของกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

กรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการ แพทย์ทหาร การแพทย์ทั่วไป เวชศาสตร์การบิน เวชศาสตร์ป้องกัน การพัสดุสายแพทย์ วิจัย และพัฒนากิจการแพทย์ กับมีหน้าที่กำหนดแนวทาง ควบคุม ประเมินผล การฝึกศึกษา ผลิต บุคลากรสายการแพทย์ และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านการแพทย์ มีเจ้ากรมแพทยทหาร อากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

1. กองบังคับการ มีหน้าที่ อำนาจการ ประสานงาน กำกับ การ ควบคุม ปกครอง บังคับ บัญชาและบริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจของกรมแพทยทหารอากาศ

2. แผนกการเงิน มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงิน การรับจ่ายเงิน การเก็บ รักษาเงิน การบัญชีและหลักฐานประกอบบัญชี ตลอดจนหลักฐานอื่น ๆ ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตาม ระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีหัวหน้านายทหารการเงิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3. กองบริการ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการธุรการ การสารบรรณ การกำลังพล การส่ง กำลังบำรุง การพัสดุ การพลลาธิการ การขนส่ง การช่างโยธา การจัดหา การสวัสดิการ และกิจการพล พยาบาล มีหัวหน้ากอง กองบริการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

3.1 แผนกธุรการ มีหน้าที่ รับผิดชอบงานในด้านธุรการทั่ว ๆ ไป และงานสารบรรณ ของกรมแพทยทหารอากาศ การรับ-ส่งหนังสือราชการ การไปรษณีย์ การร่างโต้ตอบ การเก็บรักษา เอกสาร แบบธรรมเนียม ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง คำชี้แจง ประกาศ แจ้งความ การดำเนินงาน พิธีการ การประชาสัมพันธ์ และการติดต่อประสานกับส่วนราชการทั้งภายในและภายนอกกรมแพทยทหาร อากาศ ตลอดจนควบคุมงานในด้านธุรการและสารบรรณของส่วนราชการซึ่งตรงกรมแพทยทหาร อากาศ ให้ดำเนินการไปตามระเบียบและแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

3.2 แผนกกำลังพล มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการด้านกำลังพลของกรมแพทย ทหารอากาศในด้านการบรรจุ ปลด ย้าย เลื่อน โอน บำเหน็จและสิทธิ เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ การผลิตเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ราชการสนามและหน่วยนอก ทอ. การรายงานยอดกำลังพล การเตรียมพล การสถิติ การข้อมูลกำลังพล และการรวบรวมการประเมินสมรรถภาพข้าราชการ

3.3 แผนกส่งกำลังบำรุง มีหน้าที่ ควบคุมกำกับดูแลและดำเนินการด้านส่งกำลังบำรุง ของกรมแพทยทหารอากาศ การพัสดุและกรรมวิธีข้อมูลเกี่ยวกับพัสดุ การพลลาธิการ การขนส่ง และ เชื้อเพลิง ตลอดจนการเคลื่อนย้ายและส่งกลับ ให้เป็นไปตามระเบียบ คำสั่ง คำชี้แจงที่ทางราชการ กำหนด แบ่งส่วนราชการออกเป็น

3.3.1 ฝ่ายพัสดุ มีหน้าที่ แจ้งความต้องการ สะสม เก็บรักษา แจกจ่าย และควบคุม พักทุทุกสายวิทยาการ พักทุสายแพทย์ที่สนับสนุนให้ นขต.พอ.บนอ. รวมทั้งการเรียก-คืน การส่ง

คืน จำหน่าย โอน แลกเปลี่ยน และทำลายซากพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบ คำสั่ง คำชี้แจง คู่มือการพัสดุที่กองทัพอากาศกำหนด

3.3.2 ฝ่ายพลธิการ มีหน้าที่ ควบคุมรับผิดชอบและดำเนินการเกี่ยวกับการพลธิการและสุทกรรม ตลอดจนการบริการด้านพลธิการทั้งปวงในกรมแพทย์ทหารอากาศ

3.3.3 ฝ่ายขนส่ง มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติการขนส่ง การควบคุมดูแลและซ่อมบำรุงยานพาหนะ ให้การบริการรถยนต์พยาบาลเพื่อสนับสนุนภารกิจการรักษาพยาบาลและการส่งกลับสายแพทย์

3.4 แผนกช่างโยธา มีหน้าที่ ดูแล ตรวจสอบ สร้างอาคาร สถานที่ ไฟฟ้า ประปา สุขภัณฑ์ เครื่องปรับอากาศของทางราชการที่ขึ้นตรงต่อกรมแพทย์ทหารอากาศ และมีหน้าที่เก็บรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ในการซ่อมแซม

3.5 แผนกจัดหา มีหน้าที่ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง บริการ ซ่อมบำรุงเวชภัณฑ์ สายแพทย์ ของทุกคลังใหญ่สายวิทยาการ เพื่อให้เป็นไปตามความประสงค์ของส่วนราชการ ที่ขึ้นตรงต่อกรมแพทย์ทหารอากาศ ควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

3.6 กองร้อยพลพยาบาล มีหน้าที่ ปกครอง บังคับบัญชา และเตรียมกำลังพลพยาบาล เพื่อสนับสนุนกิจการแพทย์ของกรมแพทย์ทหารอากาศและหน่วยแพทย์ของกองทัพอากาศ ทั้งในยามปกติ ยามฉุกเฉินและยามสงคราม

4. กองวิทยาการ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน การค้นคว้า วิจัย การจัดทำสถิติและวิเคราะห์ การให้คำแนะนำและเผยแพร่วิทยาการ ตลอดจนตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านการแพทย์ มีผู้อำนวยการกอง กองวิทยาการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบแบ่งส่วนราชการออกเป็น

4.1 หมวดธุรการ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการธุรการ การสารบรรณ การกำลังพล การเงิน พัสดุ และประสานงานกับแผนกต่าง ๆ รวมทั้งสนับสนุนการพิมพ์เอกสาร ตำรา

4.2 แผนกวิจัยและกำหนดคุณลักษณะ มีหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการวิจัย และกำหนดคุณลักษณะพัสดุสายแพทย์ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

4.2.1 ฝ่ายวิจัย มีหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการวิจัยสายการแพทย์

4.2.2 ฝ่ายกำหนดคุณลักษณะ มีหน้าที่ ดำเนินการด้านสถิติและวิเคราะห์สายการแพทย์รวมทั้งการกำหนดแบบพิมพ์สายการแพทย์

4.3 แผนกสถิติและวิเคราะห์ มีหน้าที่ ดำเนินการด้านสถิติและวิเคราะห์สายการแพทย์ รวมทั้งการกำหนดแบบพิมพ์สายการแพทย์

4.4 แผนกวิทยาการ มีหน้าที่ เสนอ แนะนำ ประสาน และ ดำเนินงานด้านการจัดฝึกอบรมบุคลากรสายการแพทย์ การผลิต ซ่อมแซม วัสดุทัศนูปกรณ์ รวมทั้งการจัดทำ จัดเก็บ และให้บริการด้านเอกสารสายการแพทย์ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

4.4.1 ฝ่ายวิทยาการ มีหน้าที่ เรียบเรียง จัดทำตำราสายการแพทย์ ผลิตซ่อมแซม ควบคุม วัสดุทัศนูปกรณ์

4.4.2 ฝ่ายเอกสารเทคนิค มีหน้าที่ จัดเก็บและให้บริการด้านเอกสารเทคนิค

4.4.3 ฝ่ายเผยแพร่วิทยาการ มีหน้าที่ เสนอ แนะนำ ประสานและดำเนินการด้านการจัดฝึกอบรมบุคลากรสายการแพทย์

4.5 โรงเรียนพลพยาบาล มีหน้าที่ ดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรพยาบาลให้แก่ทหาร กองประจำการของกองทัพอากาศ

5. กองเวชศาสตร์ป้องกัน มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับงานส่งเสริมสุขภาพ ควบคุม และ ป้องกันโรค งานด้านอนามัยบุคคลและอนามัยสิ่งแวดล้อมให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศที่ทำงาน ภาคพื้น และครอบครัวกำลังพลกองทัพอากาศทั้งหมด มีผู้อำนวยการกอง กองเวชศาสตร์ป้องกัน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

5.1 หมวดธุรการ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการธุรการ การสารบรรณ การกำลังพล การเงิน การพัสดุ และประสานในการปฏิบัติงานของแผนกต่าง ๆ

5.2 แผนกอนามัย มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพร่างกายกำลังพล ทอ. ที่ปฏิบัติงานภาคพื้นให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ประกอบด้วย งานตรวจสอบสุขภาพกำลังพล ตามวาระ ตรวจสอบร่างกายผู้สมัครเข้ารับราชการ ผู้สมัครเข้าเป็นนักเรียนทหาร ผู้สมัครเป็นสมาชิก ฌาปนกิจ ทอ. ผู้ไปราชการต่างประเทศ ผู้เข้ารับการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ผู้ไปปฏิบัติหน้าที่ ราชการสนาม นักกีฬา ทอ. ผู้ประกอบอาหาร และผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน นอกจากนี้ยังรับผิดชอบ งานตรวจสอบสุขภาพเด็ก งานทันตกรรม ตรวจรักษากามโรคแก่นักเรียนทหารและทหารกองประจำการ การตรวจทางรังสีวิทยา งานเวชระเบียนและสถิติ รวมทั้งการเตรียมชุดป้องกันภัย สงครามจาก นิวเคลียร์ ชีวะและเคมี

5.3 แผนกสุขาภิบาล มีหน้าที่ ดำเนินการด้านสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในพื้นที่กองทัพ อากาศ โดยการตรวจสอบและเก็บตัวอย่างส่งตรวจทางห้องปฏิบัติการ ให้ข้อเสนอแนะแก่หน่วย เกี่ยวข้องในเรื่องน้ำดื่ม น้ำใช้ การกำจัดน้ำเสียและขยะมูลฝอย การควบคุมป้องกันการเกิดภาวะ แวดล้อมเป็นพิษ ตรวจแนะนำควบคุมสุขาภิบาลบ้านพักอาศัย โรงเรือนทหาร สถานที่แต่งผม สระว่ายน้ำ ตรวจแนะนำควบคุมสุขาภิบาลอาหาร โรงเลี้ยงและที่ประกอบเลี้ยงทหาร ให้คำแนะนำ การป้องกันและควบคุมพาหะนำโรค ให้คำแนะนำและประเมินผลการใช้สารเคมีฆ่าแมลง

ตรวจแนะนำเพื่อการควบคุมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมในโรงงาน ตลอดจนการใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล งานสัตวแพทย์ ตรวจรักษาป้องกันโรคติดต่อในสัตว์ที่ใช้ในราชการทหารและสัตว์เลี้ยง รวมทั้งป้องกันและควบคุมการระบาดของโรคในสัตว์ผู้คน

5.4 **แผนกควบคุมโรคติดต่อ** มีหน้าที่ดำเนินการด้านระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรคติดต่อรวบรวมรายงานโรคติดต่อจากหน่วยงานต่าง ๆ ใน ทอ. ค้นหาสาเหตุและแนวโน้มนำเพื่อหาวิธีป้องกันและควบคุม จัดชุดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานป้องกันควบคุมโรคระบาดนอกสถานที่ ให้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและวิธีป้องกันโรคระบาดที่เกิดนอก ทอ. ทั้งในและต่างประเทศ รณรงค์ป้องกันโรคเอดส์ รวบรวมความต้องการ จัดหา เก็บรักษา และแจกจ่ายถุงยางอนามัยเพื่อป้องกันโรคเอดส์ จัดหา เก็บรักษา ควบคุมคุณภาพและแจกจ่ายวัคซีนแก่หน่วยเกี่ยวข้อง ฉีดวัคซีนป้องกันโรคแก่กำลังพล ทอ.และครอบครัว รวมทั้งรับผิดชอบงานฉีดวัคซีนในคลินิกสุขภาพเด็กดี

5.5 **แผนกชันสูตรโรค** มีหน้าที่ ตรวจ วิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการ ทั้งทางด้านแบคทีเรีย อิมมูโนวิทยา ชีวเคมี สารพิษและสารเสพติด เพื่อสนับสนุนงานอนามัย งานสุขภาพบิดและงานป้องกันควบคุมโรค

5.6 **แผนกส่งเสริมสุขภาพ** มีหน้าที่ ดำเนินการด้านสุขศึกษาและส่งเสริม พฤติกรรมสุขภาพ เพื่อป้องกันโรคที่เกิดจากความเครียด โรคไม่ติดต่อและสารเสพติด ส่งเสริมสุขภาพ พัฒนาการเด็กในงานคลินิกสุขภาพเด็กดี วางแผนและควบคุมการใช้โสต ทัศนูปกรณ์ จัดหา ผลิต เผยแพร่และสนับสนุนสื่อสุขศึกษาแก่หน่วยงานใน ทอ. จัดบริการ ให้คำปรึกษาปัญหาสุขภาพ อนามัย ปัญหาสุขภาพจิต และการวางแผนครอบครัว รวมทั้งดำเนินการทดสอบสมรรถภาพร่างกายแก่กำลังพล ทอ.

6. **สถาบันเวชศาสตร์การบิน** มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจคัดเลือก รักษา แนะนำ ควบคุม ส่งเสริมสมรรถภาพ ฝึกศึกษา อบรมและออกหนังสือสำคัญทางการแพทย์ แก่เจ้าหน้าที่และผู้ทำการในอากาศยาน วางแผน อำนวยการและดำเนินการลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ รวมทั้งการช่วยเหลือผู้ประสบภัยในการบิน ส่งเสริมความปลอดภัยในการบินสอบสวนหาสาเหตุทางการแพทย์ในกรณีอากาศยานอุบัติเหตุ ทำสถิติ ค้นคว้า วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับเวชศาสตร์การบิน และทั้งดำเนินการผลิต ฝึกศึกษาเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์การบิน รวมทั้งให้การสนับสนุนงานด้านเวชศาสตร์การบินแก่เจ้าหน้าที่และผู้ทำการในอากาศยานเหล่าทัพอื่น และพลเรือน ให้เป็นไปตามมาตรฐานของกองทัพ อากาศและองค์การการบินพลเรือนสากล มีผู้อำนวยการสถาบันเวชศาสตร์การบิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

6.1 แผนกธุรการ มีหน้าที่ควบคุมดำเนินการและประสานงานด้านธุรการ สารบรรณ กำลังพล ส่งกำลังบำรุง เก็บรักษา จัดซื้อจัดหาและเวชภัณฑ์ เบิกจ่ายบริภัณฑ์ต่าง ๆ ดำเนินการด้านการเงินที่เกี่ยวข้องกับสถาบันเวชศาสตร์การบิน

6.2 กองควบคุมสมรรถภาพผู้ทำการในอากาศ มีหน้าที่ ตรวจสอบคัดเลือกผู้ที่จะเป็นผู้การในอากาศทุกประเภท ให้ได้ตามมาตรฐานทางการแพทย์ที่กำหนดไว้ ตามระเบียบ ทอ. หรือกฎขององค์การการบินพลเรือนสากล ควบคุมดูแลนักบินและผู้ทำการในอากาศประเภทอื่น ๆ ให้มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ดีพอที่จะทำการบินและปฏิบัติการในอากาศ ให้การตรวจรักษา ตรวจพิเศษให้คำปรึกษา และสุขศึกษา แก่ผู้ทำการในอากาศที่มีปัญหาทางสุขภาพทั่วไปและโรคที่เกี่ยวข้องกับการบิน พิจารณางดบินและการต่ออายุการบินหรือการทำงานในอากาศตามมาตรฐานทางการแพทย์และความปลอดภัยในการบิน วิจัยและพัฒนาขั้นตอน วิธีการ เครื่องมือในการคัดเลือกและตรวจรักษาผู้ทำการในอากาศให้เหมาะสมและทันสมัย บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่ มีผู้อำนวยการกอง กองควบคุมสมรรถภาพผู้ทำการในอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบแบ่งส่วนราชการออกเป็น

6.2.1 แผนกตรวจและควบคุมสมรรถภาพ มีหน้าที่ กำหนดมาตรฐานทางการแพทย์สำหรับผู้ที่จะเป็นผู้ทำการในอากาศ และผู้ที่เป็นผู้ทำการในอากาศ ดำเนินการตรวจคัดเลือกเพื่อเป็นผู้ทำการในอากาศ โดยปฏิบัติตามระเบียบของกองทัพอากาศ หรือตามกฎขององค์การการบินพลเรือนสากลแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้รวมบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบินซึ่งมีความจำเป็นต้องได้รับตรวจทางการแพทย์ไว้ด้วย

6.2.2 แผนกจิตประสาท มีหน้าที่ ตรวจสอบสภาพจิตผู้ที่จะเป็นผู้ทำการในอากาศ คัดเลือกให้ได้ผู้ที่เหมาะสมแก่การบิน ตรวจรักษาทางจิตประสาท ให้การรักษาการเปลี่ยนทางพฤติกรรมการบิน ให้การอบรมด้านสภาพจิตแก่ผู้ทำการในอากาศ ตลอดจนช่วยเหลือสนับสนุนการวิจัยทางจิตประสาทวิทยาในส่วนที่เกี่ยวข้องด้านเวชศาสตร์การบิน

6.2.3 แผนกรักษา มีหน้าที่ ในการตรวจและรักษาพยาบาลแก่ผู้ทำการในอากาศที่เจ็บป่วย ติดตามผลการรักษาในโรงพยาบาล ให้คำแนะนำทางด้านเวชศาสตร์การบิน เพื่อเป็นการร่วมมือในการรักษาพยาบาลแก่ผู้ทำการในอากาศ แก่แพทย์สาขาอื่น ๆ ประสานงานกับฝ่ายแพทย์ของหน่วยบินต่าง ๆ และรวบรวมข้อมูลไว้เพื่อผลทางนิตยการบิน

6.2.4 แผนกทันตเวชกรรมการบิน มีหน้าที่ ตรวจสอบคัดเลือกทางด้านทันตกรรมแก่ผู้ที่จะเป็นผู้ทำการในอากาศ ตรวจรักษาดูแลสุขภาพของช่องปากและฟันและทันตกรรมประดิษฐ์แก่ผู้ทำการในอากาศ เพื่อให้มีสภาพเหมาะสมแก่การบิน รวมทั้งมีหน้าที่ตรวจ บันทึกลักษณะฟันของผู้ทำการในอากาศทุกราย เพื่อผลในทางพิสูจน์ทราบตัวบุคคลที่เสียชีวิตจาก อ.- อุบัติเหตุ

6.3 กองนิรภัยเวชกรรมการบิน มีหน้าที่ ฝึกอบรมทางวิชาการสรีรวิทยาการบินและฝึกสาธิตในห้องปรับบรรยากาศและเครื่องฝึกบินจำลองอื่น ๆ แก่ผู้ทำการในอากาศของกองทัพอากาศและผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการตรวจเยี่ยมผู้ทำการในอากาศตามหน่วยบิน เพื่อให้คำแนะนำทางการแพทย์กับอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการบิน เครื่องมือเครื่องใช้ประจำกายผู้ทำการในอากาศ รวมทั้งตรวจสอบอุปกรณ์ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมผู้ทำการในอากาศให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจสมบูรณ์ สอบสวนอากาศยานอุบัติเหตุทางสรีรวิทยาการบินและด้านมนุษยปัจจัย และร่วมกับผู้ชำนาญทางการแพทย์สาขาต่าง ๆ ในการตรวจและพิสูจน์ผู้เสียชีวิตจากอากาศยานอุบัติเหตุ สนับสนุนการสอบสวนอากาศยานอุบัติเหตุของกองทัพอากาศ และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่ ผู้อำนวยการกองกองนิรภัยเวชกรรมการบิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

6.3.1 แผนกสรีรวิทยาการบิน มีหน้าที่ ควบคุมดำเนินการฝึกอบรมสรีรวิทยาการบิน แก่ผู้ทำการในอากาศ ตามวาระที่กองทัพอากาศกำหนด ดำเนินการให้ได้มาตรฐานและมีไว้ซึ่งอุปกรณ์การฝึกที่เหมาะสม รวมทั้งเก็บรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้อย่างมีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น

6.3.2 แผนกส่งเสริมความปลอดภัยในการบิน มีหน้าที่ ในการตรวจเยี่ยมผู้ทำการในอากาศ และสถานจุด บ.ตามหน่วยบิน ตรวจสอบประเมินค่าและให้คำแนะนำทางการแพทย์เกี่ยวกับอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการบิน เครื่องมือเครื่องใช้ประจำกายผู้ทำการในอากาศ ตรวจสอบอุปกรณ์แพทย์สำหรับการทรงชีพ ทั้งชนิดประจำกาย และประจำอากาศยาน ให้การอบรมแนะนำเกี่ยวกับปัญหาทางการแพทย์และมนุษยปัจจัย เกี่ยวกับการทรงชีพ ดำเนินการส่งเสริมความปลอดภัยในการบิน

6.3.3 แผนกสอบสวนอากาศยานอุบัติเหตุทางการแพทย์ มีหน้าที่ สอบสวนค้นคว้าวิจัย รวบรวมหลักฐานและข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสาเหตุของอากาศยานอุบัติเหตุทางการแพทย์ ดำเนินการตรวจและพิสูจน์ผู้เสียชีวิตจาก อ.อุบัติเหตุ ให้การสนับสนุนการสอบสวนอากาศยานอุบัติเหตุของกองทัพอากาศ

6.4 กองวิเคราะห์และประเมินค่า มีหน้าที่ รวบรวมเอกสารทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับการบิน ประเมินค่าข้อมูล อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ร่วมกับแพทย์เวชศาสตร์การบินเฉพาะสาขา เพื่อความปลอดภัยในการบิน วิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการทางชีวเคมี พยาธิวิทยาการบินและรังสีวินิจฉัย เพื่อสนับสนุนการตรวจ ควบคุมสมรรถภาพผู้ทำการในอากาศ และรักษาผู้ทำการในอากาศ วิเคราะห์สารพิษชั้นยีนยัน สนับสนุนงานสงครามนิวเคลียร์ชีวเคมี และให้การวิเคราะห์หาสารพิษต่าง ๆ สนับสนุนการรักษาทางการแพทย์ วิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการชีวเคมี พยาธิวิทยาการบิน และพิษวิทยา ในการค้นหาสาเหตุอากาศยานอุบัติเหตุทางการแพทย์ และเพื่อประโยชน์แก่การศึกษา

วิจัยทางเวชศาสตร์การบิน ให้การอบรมศึกษาและเผยแพร่ความรู้เวชศาสตร์การบินแก่หน่วยเกี่ยวข้องในด้านการตรวจสอบ ค้นคว้าทางห้องปฏิบัติการทางชีวเคมี พยาธิวิทยาการบิน และพิษวิทยา บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีหัวหน้ากอง กองวิเคราะห์และประเมินค่า เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

6.5 กองวิทยาการ มีหน้าที่ ในการผลิตบุคลากรสายวิทยาการเวชศาสตร์การบิน ให้การศึกษาอบรมวิชาเวชศาสตร์การบินและวิชาทั่วไปที่เกี่ยวข้องแก่บุคลากรกองทัพอากาศ และหน่วยราชการต่าง ๆ โดยกำหนดหลักสูตร ควบคุม ดำเนินการให้การศึกษอบรมในขอบเขตของวิชาเวชศาสตร์การบินแต่ละสาขา ดำเนินการทางห้องสมุดและการรวบรวมตำราเอกสารเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์ด้านการบินเพื่อใช้ในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ผลิตและปรับปรุงแก้ไขตำราต่าง ๆ หนังสือคู่มือเอกสารทางวิชาการ สื่อการสอนที่เกี่ยวกับวิทยาการเวชศาสตร์การบินให้พอเพียงและทันสมัย รวมทั้งดำเนินการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวกับวิชาเวชศาสตร์การบินแก่หน่วยเกี่ยวข้อง บันทึกรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่ มีหัวหน้ากอง กองวิทยาการเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

6.5.1 แผนกการศึกษา มีหน้าที่ ปกครองนักเรียนของกองวิทยาการ อำนวยความสะดวกในการศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุงหลักสูตรกำหนดแนวและตารางการสอน ติดต่อและดำเนินการเกี่ยวกับอาจารย์พิเศษ ทั้งจากในและนอกกองทัพอากาศ เบิกจ่ายค่าสอนพิเศษ เบี้ยเลี้ยง ประมาณการและตั้งงบประมาณการศึกษา จัดการด้านทะเบียนประวัติและกำลังพลของผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ ประสานกับหน่วยที่เกี่ยวข้อง จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการศึกษา รวมทั้งดำเนินการพิธีเปิดและปิดหลักสูตร จัดทำคู่มือบัตรให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษา ให้มีหน้าที่ด้านธุรการและสาร-บรรณทั้งสิ้นของกองวิทยาการด้วย

6.5.2 แผนกวิชาเวชศาสตร์การบิน มีหน้าที่ ให้การศึกษา ฝึกอบรมเกี่ยวกับสาขาต่าง ๆ ของสายวิทยาการเวชศาสตร์การบิน ได้แก่ วิชาแพทย์เวชศาสตร์การบิน วิชาพยาบาลเวชศาสตร์การบิน วิชาการลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ และวิชาสรีรวิทยาการบิน เป็นต้น

6.5.3 ฝ่ายอุปกรณ์การสอน มีหน้าที่ จัดหา ผลิต รวบรวม เก็บรักษาซ่อมแซม บรรดาเอกสารประกอบการบรรยาย ภาพเขียน ภาพลาย แผ่นใส และอุปกรณ์การสอนอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการศึกษอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของกองวิทยาการ รวมทั้งมีหน้าที่ เบิกจ่าย เรียกคืน สิ่งของต่าง ๆ ที่ผู้เข้ารับการอบรมยืมใช้ราชการในระหว่างการศึกษาอีกด้วย

6.6 ศูนย์ลำเลียงทางอากาศสายแพทย์ มีหน้าที่ เป็นศูนย์กลาง รับคำขอ วางแผน ควบคุม อำนวยการ ดำเนินการและประสานงานในการลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ การช่วยเหลือ

ผู้ประสบภัยจากการบินและการลำเลียงผู้ป่วยทางบก ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว สะดวกและปลอดภัยต่อผู้เจ็บป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งในยามปกติและยามฉุกเฉิน มีผู้อำนวยการศูนย์ลำเลียงทางอากาศสายแพทย์ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

6.6.1 แผนกอำนวยการ มีหน้าที่ วางระบบการลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศและการปฏิบัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดระเบียบการแยกประเภท การจัดลำดับความเร่งด่วนที่เกี่ยวข้อง การจัดการลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ ออกคำชี้แจงวิธีการปฏิบัติสำหรับการลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ พิจารณาคำขอการลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ ควบคุม ฝ้าฝัง ประสานงานและให้คำแนะนำแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการปฏิบัติการลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศแต่ละครั้ง เป็นหน่วยงานกลางของเจ้าหน้าที่ติดต่อจากเหล่าทัพอื่น หรือฝ่ายพลเรือนที่มีการปฏิบัติร่วมทั้งในยามปกติและฉุกเฉินพิจารณาจัดหน่วยส่งกลับทางอากาศส่วนหน้าไปปฏิบัติการลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศในพื้นที่ต่าง ๆ ตามความจำเป็น ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติงานลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ ให้มีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับความชำนาญพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ด้วยดีอยู่เสมอ

6.6.3 แผนกช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากอากาศยานอุบัติเหตุ มีหน้าที่ จัดชุดเจ้าหน้าที่แพทย์ประจำสนามบินในเขตที่ตั้งดอนเมือง จัดชุดเจ้าหน้าที่แพทย์ร่วมปฏิบัติการช่วยเหลืออากาศยานอุบัติเหตุให้ได้ทันทีตลอดเวลา รับผิดชอบในการลำเลียงทางบกแก่ผู้ป่วย ซึ่งได้รับการลำเลียงทางอากาศมาก่อน เพื่อนำผู้ป่วยดังกล่าวจากสนามบินดอนเมืองไปส่งโรงพยาบาลปลายทางที่เกี่ยวข้องที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ ฯ

7. กองเวชบริภัณฑ์ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดดำเนินงาน การพิจารณาความต้องการ การสะสม เก็บรักษา ควบคุม แจกจ่าย ซ่อมบำรุง ตรวจสอบ จำหน่าย บริการ และกรรมวิธีข้อมูล เกี่ยวกับพัสดุสายแพทย์ รวมทั้งการผลิตและวิเคราะห์เภสัชภัณฑ์ มีผู้อำนวยการกองเวชภัณฑ์ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

7.1 หมวดธุรการ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการธุรการ การสารบรรณ การกำลังพล การเงิน การพัสดุต่าง ๆ ซึ่งมีใช้พัสดุสายแพทย์ และการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ

7.2 แผนกจัดดำเนินงาน มีหน้าที่ วางแผน ให้คำแนะนำเกี่ยวกับกิจการพัสดุสายแพทย์ จัดทำสถิติการเบิก - จ่าย และมูลค่าพัสดุสายแพทย์ จัดระบบการซ่อมหลัก จัดทำแผนการผลิต จัดทำสมุดมาตรฐานและรายการเวช - บริภัณฑ์ จัดทำแผนการจัดหา แผนการจัดจำหน่ายพัสดุ และการดำเนินงานในระบบกรรมวิธีข้อมูลอัตโนมัติเพื่อสนับสนุนกิจการพัสดุสายแพทย์ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

7.2.1 ฝ่ายจัดดำเนินงาน จัดทำสมุดมาตรฐานและรายการเวชปริทัศน์ สถิติการเบิก - จ่าย และมูลค่าพัสดุสายแพทย์ แผนการจัดหา การจำหน่ายพัสดุ และการจัดทำแผนการผลิตและแผนการซ่อมหลัก

7.2.2 ฝ่ายกรรมวิธีข้อมูล มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับระบบกรรมวิธีข้อมูล การรับ - ส่งข้อมูล เพื่อผลิตข่าวสารด้วยเครื่องจักรคำนวณ และดำเนินการตามระบบกรรมวิธีข้อมูลอัตโนมัติ เพื่อสนับสนุนกิจการด้านพัสดุสายแพทย์

7.3 แผนกควบคุมพัสดุ มีหน้าที่ ดำเนินการด้านบัญชีคุมเกี่ยวกับการเบิก - จ่าย การส่งคืน และการควบคุมสถานภาพพัสดุ ตลอดจนดำเนินการรวบรวมและแจ้งความต้องการพัสดุสายแพทย์ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

7.3.1 ฝ่ายบัญชีคุม มีหน้าที่ ดำเนินการทำบัญชีการ รับ - จ่าย การส่งคืน การแสดงสถานภาพของพัสดุสายแพทย์ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของคลังใหญ่

7.3.2 ฝ่ายแจ้งความต้องการ มีหน้าที่ ดำเนินการรวบรวมความต้องการ และแจ้งความต้องการพัสดุสายแพทย์

7.4 แผนกคลังพัสดุ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับ การพัสดุจากการจัดซื้อ หรือการส่งคืน การจัดเก็บรักษา การแจกจ่าย การบรรจุหีบห่อ การจำหน่าย และการจัดส่งพัสดุสายแพทย์ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

7.4.1 ฝ่ายคลังเวชภัณฑ์ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับ การรับ จัดเก็บรักษา แจกจ่าย เวชภัณฑ์ ให้เรียบร้อย และถูกต้องตามหลักวิชาการ

7.4.2 ฝ่ายคลังยา มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับ การรับ จัดเก็บ รักษา การแจกจ่าย ยาเภสัชภัณฑ์ และเคมีภัณฑ์ให้เรียบร้อย และถูกต้องตามหลักวิชาการ

7.4.3 ฝ่ายคลังเวชภัณฑ์ชำรุด มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับ การรับ การเก็บรักษา การจ่ายเวชภัณฑ์ชำรุด ตลอดจนการส่งซ่อม การตัดบัญชี การรอจำหน่ายเวชภัณฑ์ที่ไม่สามารถซ่อมได้ ซ่อมไม่คุ้มค่า และกรณีอื่น ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ทางราชการกำหนดไว้

7.4.4 หมวดบริการพัสดุ มีหน้าที่ ตรวจรับพัสดุสายแพทย์จากการจัดหา การส่งคืน การโอน การแลกเปลี่ยน จากการได้รับความช่วยเหลือหรือการบริจาค จากการซ่อมก่อนนำเข้าคลัง และดำเนินการตรวจสอบ การบรรจุ และการจัดส่งพัสดุสายแพทย์ไปยังหน่วยผู้ใช้

7.5 แผนกผลิตและวิเคราะห์เภสัชภัณฑ์ มีหน้าที่ ผลิตยา เพื่อสนับสนุนหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพอากาศ และวิเคราะห์คุณภาพวัตถุดิบ ยาที่ผลิตขึ้นเอง ยาที่จัดหามาใหม่ หรือยาที่มีอยู่แล้วในคลังพัสดุสายแพทย์ให้ถูกต้องตามมาตรฐาน และคงประสิทธิภาพอยู่เสมอ รวมทั้งให้การสนับสนุนการวิเคราะห์คุณภาพยาตามที่ได้รับร้องขอ

7.6 แผนปรับปรุงสภาพแวดล้อม มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อมบำรุง การตรวจ ทดสอบ ปรับแต่ง แก้ไขแวดล้อมที่ชำรุดที่อยู่ในความรับผิดชอบของคลังใหญ่ ให้คืนสภาพ ใ้ราชการได้

7.7 ฝ่ายตรวจสำรวจ มีหน้าที่ ตรวจสอบพัสดุสายแพทย์ในคลังใหญ่ ตามกำหนด ระยะเวลา หรือในกรณีพิเศษ รวมทั้งตรวจสอบพัสดุสายแพทย์ให้หน่วยต่าง ๆ ของกองทัพอากาศ เมื่อได้รับการร้องขอ

8. วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตบุคลากรทาง การพยาบาล มีผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วน ราชการออกเป็น

8.1 แผนกบริการการศึกษา มีหน้าที่ ควบคุม กำกับ ดูแล และรับผิดชอบวางแผนงาน ชุรการ งานทะเบียนและประมวลผลการศึกษา ห้องสมุด ตำราและอุปกรณ์การสอน ตลอดจน กำหนดความต้องการเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา แบ่งส่วนราชการออกเป็น

8.1.1 หมวดธุรการ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการธุรการ การสารบรรณ การกำลังพล การเงิน การพัสดุ และประสานในการปฏิบัติงานของแผนกต่าง ๆ

8.1.2 ฝ่ายทะเบียนประวัติ มีหน้าที่ ดำเนินการ ประสานงานและกำกับการจัดทำ ทะเบียนประวัติการศึกษา การลงทะเบียนการศึกษา รายงานประมวลผลการศึกษา ออกปริญญาบัตร ใบทะเบียนและรับรองเอกสารการศึกษา รวมทั้งรวบรวมสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา และ เรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ

8.1.3 ฝ่ายอุปกรณ์การศึกษา มีหน้าที่จัดเตรียมพัสดุ อุปกรณ์ ผลิตสื่อประกอบ การเรียนการสอนทั้งหมด เพื่อสนับสนุนการศึกษาของนักเรียนพยาบาลทหารอากาศตามหลักสูตร ให้บริการและประสานงานกับหน่วยข้างเคียง ในการจัดทำตำราเรียนทางวิชาการต่าง ๆ วางแผน งานบริการห้องสมุด ดำเนินการในเรื่องการจัดหา การเก็บรักษา การแจกจ่ายพัสดุ ตลอดจนครุภัณฑ์ ทางด้านการศึกษา

8.2 กองการศึกษา มีหน้าที่ อำนวยการ ควบคุมและจัดดำเนินการศึกษาในด้าน วิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้เป็นไปตามหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีหัวหน้ากองการศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

8.2.1 แผนกวิชาความรู้พื้นฐาน มีหน้าที่ ให้การศึกษาและวัดผลการศึกษาแก่นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ ในสาขาวิชาความรู้พื้นฐาน ให้เป็นไปตามหลักสูตรของวิทยาลัย พยาบาลทหารอากาศ พิจารณาปรับปรุงวิธีการสอนและให้ข้อเสนอในการปรับปรุงหลักสูตร วิจัย

คั่นคว่ำในสาขาวิชาความรู้พื้นฐาน ให้บริการวิชาการแก่สังคม ประสานงานทางด้านวิชาการในกองการศึกษา

8.2.2 แผนกวิชาการพยาบาลพื้นฐาน มีหน้าที่ ให้การศึกษาและวัดผลการศึกษาแก่นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ ในสาขาวิชาพยาบาลพื้นฐาน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ พิจารณาปรับปรุงวิธีการสอน และให้ข้อเสนอในการปรับปรุงหลักสูตร วิจัย คั่นคว่ำในสาขาวิชาการพยาบาลพื้นฐาน ให้บริการวิชาการแก่สังคม ประสานงานทางด้านวิชาการในกองการศึกษา

8.2.3 แผนกวิชาพยาบาลแม่และเด็ก มีหน้าที่ ให้การศึกษาและวัดผลการศึกษาแก่นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ ในสาขาวิชาการพยาบาลแม่และเด็ก ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ พิจารณาปรับปรุงวิธีการสอนและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตร วิจัย คั่นคว่ำในสาขาวิชาการพยาบาลแม่และเด็ก ให้บริการวิชาการแก่สังคม ประสานงานทางด้านวิชาการในกองการศึกษา

8.2.4 แผนกวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ มีหน้าที่ ให้การศึกษาและวัดผลการศึกษาแก่นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ ในสาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้เป็นไปตามหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ พิจารณาปรับปรุงวิธีการสอนและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตร วิจัย คั่นคว่ำในสาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ ให้บริการวิชาการแก่สังคม ประสานงานทางด้านวิชาการในกองการศึกษา

8.2.5 แผนกวิชาการพยาบาลจิตเวช แผนกวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ มีหน้าที่ ให้การศึกษาและวัดผลการศึกษาแก่นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ ในสาขาวิชาการพยาบาลจิตเวช ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้เป็นไปตามหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ พิจารณาปรับปรุงวิธีการสอนและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตร วิจัย คั่นคว่ำในสาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ ให้บริการวิชาการแก่สังคม ประสานงานทางด้านวิชาการในกองการศึกษา

8.2.6 แผนกวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน แผนกวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ มีหน้าที่ ให้การศึกษาและวัดผลการศึกษาแก่นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ ในสาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้เป็นไปตามหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ พิจารณาปรับปรุงวิธีการสอนและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตร วิจัย คั่นคว่ำในสาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ ให้บริการวิชาการแก่สังคม ประสานงานทางด้านวิชาการในกองการศึกษา

8.3 แผนกปกครอง มีหน้าที่ ปกครองบังคับบัญชานักเรียนพยาบาลทหารอากาศให้อยู่ในระเบียบวินัย สอนและฝึกอบรมความประพฤติ ดำเนินการฝึก อบรมวิชาทหาร เสริมสร้างสมรรถ

ภาพทางร่างกายและจิตใจให้แก่ผู้เข้ารับการศึกษา กำกับดูแลการจัดบริการสวัสดิการและกิจกรรมเสริมหลักสูตร แบ่งส่วนราชการออกเป็น

8.3.1 ฝ่ายปกครอง มีหน้าที่ ปกครองบังคับบัญชา ควบคุม กำกับดูแลนักเรียนพยาบาลทหารอากาศให้อยู่ในระเบียบวินัย สอนและฝึกอบรมความประพฤติ ความมีคุณธรรมและจริยธรรม จัดบริการสวัสดิการและกิจกรรมเสริมหลักสูตร

8.3.2 ฝ่ายการฝึก มีหน้าที่ ดำเนินการฝึกและอบรมวิชาทหาร พลานามัย การเสริมสร้างสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจแก่นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ

9. โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจรักษาพยาบาล ข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัว และประชาชนทั่วไป กับมีหน้าที่ ให้การศึกษาวิชาแพทยศาสตร์ การฝึกอบรมและพัฒนาวิจัยทางการแพทย์ มีผู้อำนวยการ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

9.1 กองอำนาจการ มีหน้าที่ อำนาจการเกี่ยวกับ การงบประมาณ การเงิน และเงินนอกงบประมาณ การเบิกจ่ายเงินเดือน บัญชีเงินทุกประเภท เก็บเงินรายได้ของโรงพยาบาล การนิรภัยภาคพื้น การรักษาความปลอดภัย การสังคมสงเคราะห์ การติดต่อประสานและการประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกหน่วย แบ่งส่วนราชการออกเป็น

9.1.1 แผนกการเงิน มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และสถิติการเงิน

9.1.2 หมวดดูแลเงินรายได้ มีหน้าที่ จัดเก็บเงินอันเป็นรายได้ของโรงพยาบาลให้ถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบของ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.บนอ. ทำความเข้าใจแก่ผู้ป่วยที่มารับการรักษายาบาลให้ทราบถึงระเบียบที่จะต้องชำระเงินตามอัตราที่ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.บนอ. กำหนดไว้ และการติดต่อประสานกับหน่วยต่าง ๆ ตลอดจนในเรื่องค่ารักษาพยาบาลของผู้ป่วยที่มีฐานะยากจน เพื่อขออนุมัติต่อ ผอ.รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.บนอ. เป็นราย ๆ ไป กับมีหน้าที่บริการข้าราชการประจำการ ข้าราชการนอกประจำการ ในเรื่องการใช้สิทธิบัตรผู้ป่วยนอกตามระเบียบกองทัพอากาศ

9.2 กองบริการ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการธุรการ การสารบรรณ กำล้างผล การส่งกำลังบำรุง การทะเบียนเวชสถิติ การพัสดุ การช่างโยธา การโภชนาการ การจัดหา วิศวกรรม โรงพยาบาล และงานพิธีต่าง ๆ มีหัวหน้ากอง กองบริการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบแบ่งส่วนราชการออกเป็น

9.2.1 แผนกธุรการ มีหน้าที่ เกี่ยวกับการสารบรรณ การธุรการทั่วไปของ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.นบอ. การเก็บรักษาหนังสือราชการ แบบธรรมเนียม การกำลังพล พิธีการ ติดต่อกับส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

9.2.2 แผนกทะเบียนเวชสถิติ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหา การเก็บรักษา การจำหน่ายบัตรตรวจโรคผู้ป่วยนอก เวชระเบียน จัดทำสถิติผู้ป่วยด้านต่าง ๆ ตลอดจนรายงาน โรคติดต่อที่เป็นอันตรายต่อกระทรวงสาธารณสุข

9.2.3 แผนกส่งกำลังบำรุง มีหน้าที่ ดำเนินการด้านส่งกำลังบำรุงทั้งหมดของ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.นบอ. การพัสดุ การจัดหา กรรมวิธีข้อมูล เกี่ยวกับพัสดุ การช่างโยธา การโภชนาการ การบำรุงเลี้ยง แบ่งส่วนราชการออกเป็น

9.2.3.1 ฝ่ายพัสดุ มีหน้าที่ เกี่ยวกับการประเมินความต้องการ การควบคุม พัสดุ เบิก-จ่ายพัสดุ บัญชีคุมรับ-ส่ง การตรวจและการสำรวจพัสดุทุกสายวิทยาการ การเบิก-จ่าย ภาระณัณฑ์ของข้าราชการ

9.2.3.2 ฝ่ายโภชนาการ มีหน้าที่ เกี่ยวกับการควบคุมอาหาร ตามหลัก โภชนาการ และการบำรุงเลี้ยงของ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.นบอ.

9.2.3.3 ฝ่ายช่างโยธา มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม - สร้าง ปรับเปลี่ยนแปลงแก้ไขงานอาคาร การบำรุงรักษาสถานที่ ระบบไฟฟ้า - ประปา เครื่องสุขภัณฑ์ เครื่องปรับอากาศ และครุภัณฑ์อื่น ๆ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เว้นพัสดุสายแพทย์ การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล

9.2.3.4 แผนกวิศวกรรมโรงพยาบาล มีหน้าที่ ตรวจสอบและควบคุม มาตรฐานผลิต ซ่อมบำรุง ติดตั้ง คัดแปลงแก้ไข วิจัยและพัฒนาเครื่องมือและอุปกรณ์สายการแพทย์ และระบบก๊าซที่ใช้ในการแพทย์ การให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ทุกหน่วยงาน เกี่ยวกับเครื่องมือ และอุปกรณ์สายการแพทย์ของ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.นบอ.

9.3 กองตรวจโรคผู้ป่วยนอก มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกผู้ป่วย อุบัติเหตุและฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง ประชาสัมพันธ์และแนะนำสุขภาพ ควบคุมการใช้รถพยาบาล และเวรเปล กับมีหน้าที่ ให้การศึกษาฝึกอบรมเวชปฏิบัติทั่วไปแก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างาน วิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาเวชปฏิบัติทั่วไป มีผู้อำนวยการกอง กองตรวจโรคผู้ป่วยนอก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9.4 กองอายุรกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจรักษาผู้ป่วยโรคทางอายุรกรรมกับมี หน้าที่ ให้การศึกษาฝึกอบรมวิชาอายุรศาสตร์แก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษา

แพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาอายุรศาสตร์ มีผู้อำนวยการกองอายุรกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9.5 กองศัลยกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจรักษาผู้ป่วยโรคทางศัลยกรรม กับมีหน้าที่ ให้การศึกษาฝึกอบรมวิชาศัลยศาสตร์แก่แพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาศัลยศาสตร์ มีผู้อำนวยการกองศัลยกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9.6 กองวิสัญญีและห้องผ่าตัด มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิสัญญีและการปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด กับมีหน้าที่ ให้การศึกษาฝึกอบรมวิชาวิสัญญีวิทยาแก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้า งานวิจัย และเผยแพร่ความรู้ทางวิชาวิสัญญีวิทยา มีหัวหน้ากองวิสัญญีและห้องผ่าตัด เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9.7 กองสูตินรีกรรม มีหน้าที่ดำเนินการตรวจรักษาผู้ป่วยโรคทางสูตินรีกรรม กับมีหน้าที่ ให้การศึกษาฝึกอบรมวิชาสูติศาสตร์ - นรีเวชวิทยาแก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาสูติศาสตร์ - นรีเวชวิทยา มีผู้อำนวยการกองสูตินรีกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9.8 กองกุมารเวชกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจรักษาผู้ป่วยโรค ทางกุมารเวชกรรม กับมีหน้าที่ ให้การศึกษาฝึกอบรมวิชากุมารเวชศาสตร์แก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัย และเผยแพร่ความรู้ทางวิชากุมารเวชกรรม มีผู้อำนวยการกองกุมารเวชกรรม เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

9.9 กองพยาธิกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านพยาธิวิทยาทั่วไป พยาธิวิทยาคลินิก พยาธิวิทยากายวิภาค และงานนิติเวชศาสตร์ กับมีหน้าที่ ให้การศึกษาฝึกอบรมวิชาพยาธิวิทยาแก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทาง การแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาพยาธิวิทยาและนิติเวช วิทยา มีผู้อำนวยการกองพยาธิกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9.10 กองจักษุกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจรักษาผู้ป่วยโรคทางตา กับมีหน้าที่ให้ การศึกษาฝึกอบรมวิชาจักษุวิทยาแก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์ นักเรียน พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทาง วิชาจักษุวิทยา มีผู้อำนวยการกองจักษุกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9.11 กองโสต คอ นาสิกกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจรักษาผู้ป่วยโรคทางหู คอ จมูก กับมีหน้าที่ให้การศึกษาฝึกอบรมวิชาโสต นาสิก ลาริงซ์วิทยาแก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาโสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา มีผู้อำนวยการกองโสต คอ นาสิกกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9.12 กองรังสีกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านรังสีวินิจฉัย เวชศาสตร์นิวเคลียร์ การตรวจรักษาผู้ป่วยโรคด้วยรังสีรักษา กับมีหน้าที่ให้การศึกษาฝึกอบรมวิชารังสีวิทยารังสีศึกษา และเวชศาสตร์นิวเคลียร์แก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางรังสีวิทยา รังสีรักษา และเวชศาสตร์นิวเคลียร์ มีผู้อำนวยการกองรังสีกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9.13 กองออร์โธปิดิกส์ มีหน้าที่ ดำเนินการรักษาผู้ป่วยโรคทางออร์โธปิดิกส์ กับมีหน้าที่ให้การศึกษาฝึกอบรมวิชาศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์แก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ มีผู้อำนวยการกองออร์โธปิดิกส์ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9.14 กองเวชศาสตร์ฟื้นฟู มีหน้าที่ ดำเนินการรักษาสผู้ป่วยโรคทางเวชศาสตร์ฟื้นฟู กับมีหน้าที่ให้การศึกษาฝึกอบรมวิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟูแก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู มีผู้อำนวยการกองเวชศาสตร์ฟื้นฟู เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9.15 กองทันตกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจรักษาผู้ป่วยโรคทางทันตกรรม กับมีหน้าที่ ศึกษา ค้นคว้า งานวิจัย และเผยแพร่ความรู้ทางทันตแพทยศาสตร์ มีผู้อำนวยการกองทันตกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9.16 กองเภสัชกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการรวบรวมความต้องการ เบิก - จ่าย จัดหา ควบคุมเก็บรักษา ตรวจสอบยาและเวชภัณฑ์ตามความต้องการของหน่วยรักษาพยาบาล ตลอดจนการปฏิบัติการด้านเภสัช - หัตถกรรม กับมีหน้าที่ให้การศึกษาฝึกอบรมงานด้านเภสัชกรรม แก่ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางเภสัชศาสตร์ มีหัวหน้ากองเภสัชกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9.17 กองบริการโลหิต มีหน้าที่ ดำเนินการจัดการโลหิต ทดสอบ รายงานหมู่สะสมเก็บ รักษาอุปกรณ์ ตลอดจนการแจกจ่ายโลหิตแก่หน่วยรักษาพยาบาลได้ทันที การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ การตรวจหาเชื้อโรคบางชนิดในห้องปฏิบัติการ การตรวจสอบความต้านทานของร่างกาย เกี่ยวกับการให้โลหิต การดูแลปฏิบัติการให้โลหิตของผู้ป่วย มีหัวหน้ากองบริการโลหิต เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

9.17.1 ฝ่ายเจาะเก็บโลหิต มีหน้าที่ ดำเนินการติดต่อประชาสัมพันธ์ภายในหน่วย และนอกหน่วย บริการให้คำแนะนำแก่ผู้บริจาคโลหิตและบุคคลทั่วไปที่มาติดต่อเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน ให้การบริการแก่ผู้บริจาคโลหิต ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้บริจาคโลหิต ให้ถูกต้อง ตลอดจนทำการเจาะและเก็บโลหิต เพื่อแจกจ่ายให้หน่วยรักษาพยาบาลใน รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.บ.นอ.

9.17.2 แผนกห้องปฏิบัติการ มีหน้าที่ ปฏิบัติการตรวจหมู่เลือด หาเชื้อที่ติดต่อผ่านทางเลือด หาความต้านทานของร่างกายในเลือด และตรวจสอบปฏิกิริยาเลือดระหว่างผู้ป่วยกับผู้ให้ เพื่อทราบปฏิกิริยาต่อกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลดีและไม่มีอันตรายต่อผู้ป่วย

9.17.3 แผนกเตรียมเครื่องมือ มีหน้าที่ ดำเนินการจัดการ บริการซ่อมบำรุงเวชภัณฑ์สายการแพทย์ และพัสดุภัณฑ์สายพลาริการ ตามระเบียบของ ทอ. อนุญาตไว้เพื่อให้เป็นไปตามต้องการของกองบริการโลหิต

9.18 กองการพยาบาล มีหน้าที่ ดำเนินการในด้านบริการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพแก่ข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัว และประชาชนทั่วไป มีผู้อำนวยการกองการพยาบาล เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

9.18.1 แผนกพยาบาล มีหน้าที่ รับผิดชอบในการบริหารงานพยาบาลทั้งในด้านวิชาการและการบริหารบุคลากรทางการแพทย์ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.บ.นอ. ตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานของพยาบาล พิจารณาแก้ไขปัญหาการปรับปรุงการบริการพยาบาล ให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการ รับผิดชอบงานด้านบริการพยาบาล แบ่งส่วนราชการออกเป็น

9.18.1.1 หอพยาบาลผู้ป่วยนอก มีหน้าที่ ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่มาใช้บริการตลอด 24 ชั่วโมง

9.18.1.2 หอพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการในด้านการพยาบาลผู้ป่วยทางยา

9.18.1.3 หอพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการในด้านพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุ ผู้ป่วยก่อนผ่าตัดหรือหลังผ่าตัด

9.18.1.4 หอพยาบาลผู้ป่วยสูตินรีกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการในด้านการพยาบาลผู้ป่วยตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ จนกระทั่งภายหลังคลอด และโรคทางนรีกรรม

9.18.1.5 หอพยาบาลผู้ป่วยกุมารกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการให้การพยาบาลตั้งแต่ทารกแรกคลอด จนกระทั่งถึงอายุ 12 ปี พื้นฟูสุขภาพ ตลอดจนการสอนสุขศึกษาแก่ผู้ปกครองหรือบิดามารดา

9.18.1.6 หอพยาบาลผู้ป่วยจักษุ โสต คอ นานสิกกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการในด้านการพยาบาลผู้ป่วยที่เกี่ยวกับโรคทางตา หู คอ จมูก

9.18.1.7 หอพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ มีหน้าที่ ดำเนินการในด้านการพยาบาลผู้ป่วยเกี่ยวกับโรคกระดูกก่อนผ่าตัดและหลังผ่าตัด จนกระทั่งกับคืนสู่สภาพปกติ

9.18.1.8 ฝ่ายพยาบาลวิสัญญีและห้องผ่าตัด มีหน้าที่ดำเนินการในด้านการพยาบาลผู้ป่วยก่อนผ่าตัดและหลังผ่าตัด จนกระทั่งผู้ป่วยฟื้นจิตอันตราย สามารถกลับไปรักษาพยาบาลยังหน่วยรักษาพยาบาลต่อไป

9.18.2 แผนกกิจกรรมพิเศษ มีหน้าที่ เตรียมการตามเทคนิคของการถ่ายรังสีและควบคุมเครื่องมือทางรังสีกรรม ให้การบริการเรื่องอาหารแก่ผู้ป่วยทั่วไป อาหารเฉพาะโรค และควบคุมอุปกรณ์วัสดุประกอบอาหาร จัดหาและเตรียมเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในสายการแพทย์ และพยาบาลให้มีสับเปลี่ยนเพียงพอในการใช้บริการตลอด 24 ชั่วโมง และพร้อมที่จะใช้ได้ในเวลาฉุกเฉิน รวมทั้งควบคุมและเตรียมบริการ เกี่ยวกับความสะอาดของอุปกรณ์ภัณฑ์และผ้าที่ใช้ในการบริการของโรงพยาบาลทั้งหมดและของผู้ป่วย แบ่งส่วนราชการออกเป็น

9.18.2.1 ฝ่ายพยาบาลรังสี มีหน้าที่ เตรียมตามเทคนิคการถ่ายรังสีและควบคุมเครื่องมือทางรังสีกรรม ให้ถูกต้องตามหลักวิชา ปรนนิบัติบำรุงให้มีอายุใช้งานได้คงทนถาวร

9.18.2.2 ฝ่ายพยาบาลโภชนาการ มีหน้าที่ ให้การบริการเกี่ยวกับอาหารทั่ว ๆ ไป โดยเฉพาะการควบคุมอาหารเฉพาะโรค ความสะอาดให้ถูกต้องตามหลักอนามัยและการควบคุมอุปกรณ์หรือวัสดุในการประกอบอาหาร

9.18.2.3 ฝ่ายพยาบาลเทคนิคซักฟอก มีหน้าที่ ควบคุมเตรียมบริการเกี่ยวกับความสะอาดของอุปกรณ์ภัณฑ์ที่ใช้ในการบริการของ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.บ.นอ. ทั้งหมด และของผู้ป่วยที่รับไว้รักษาในโรงพยาบาล ให้ปราศจากเชื้อโรค และอยู่ในลักษณะเรียบร้อย

9.18.2.4 ฝ่ายพยาบาลเวชบริรักษ์กกลาง มีหน้าที่ ควบคุม จัดหาเบิก - จ่าย และเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในสายการแพทย์ให้เพียงพอในการให้บริการแก่ผู้ป่วย ตามหน่วยรักษาพยาบาลต่าง ๆ ตลอด 24 ชั่วโมง และพร้อมที่จะใช้ได้ในเวลาฉุกเฉิน

9.18.3 แผนกตรวจการพยาบาล มีหน้าที่ ให้คำแนะนำในด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติงานแก่พยาบาลระดับรองลงไปทั้งในและนอกเวลาราชการ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของการบริการพยาบาล หรือเสนอแนะแนวทางเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ติดต่อประสานระหว่างหน่วยบริการพยาบาล เพื่อผลของงานด้านบริการพยาบาล

9.19 กองแพทยศาสตร์ศึกษา มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอน วิชาแพทยศาสตร์ การฝึกอบรมแพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้านสาขาต่าง ๆ และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ การส่งเสริมงานวิชาการ การเสนอความต้องการโครงการศึกษาของ ทอ. และ คำนวณงานวิจัยทางการแพทย์ของ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.บ.นอ. กับมีหน้าที่ ผลิตสนับสนุนสื่อทางการศึกษาให้แก่บุคลากรและหน่วยต่าง ๆ ของ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.บ.นอ. มีหัวหน้ากองแพทยศาสตร์ศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10. โรงพยาบาลจันทบูรเบกษา มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจรักษาพยาบาล ข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัว และประชาชนทั่วไป ตลอดจน การเวชศาสตร์การบินและเวชศาสตร์ป้องกัน ตามที่ได้รับมอบหมาย กับมีหน้าที่ ให้การฝึกอบรม และพัฒนาวิจัยทางการแพทย์ มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลจันทบูรเบกษา เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

10.1 กองอำนวยการ มีหน้าที่ ติดต่อประสาน การประชาสัมพันธ์ในหน่วยและ นอกหน่วย บริการ ให้คำแนะนำแก่ผู้เจ็บป่วย จัดหาสิ่งของ เก็บรักษา แจกจ่าย ซ่อมบำรุงพัสดุ และ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็น ติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ เก็บรักษาเอกสาร ตลอดจน แบบธรรมเนียมต่าง ๆ ควบคุมบริการด้านกำลังพล เบิกจ่ายเงินเดือน เงินงบประมาณบัญชีเงิน ทุกประเภท เก็บเงินรายได้ของโรงพยาบาล ควบคุมดูแลดำเนินการทำสถิติสังคมสงเคราะห์และ ห้องสมุด เก็บรักษาประวัติผู้ป่วย เปลี่ยนแปลงซ่อมบำรุงอาคารสถานที่ เบิกจ่าย สนับสนุนด้านส่ง กำลังบำรุง แบ่งส่วนราชการออกเป็น

10.1.1 แผนกธุรการ มีหน้าที่ ดำเนินงานเกี่ยวกับกิจการสารบรรณ กำลังพล ติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ เก็บรักษาสรรพเอกสาร แบบธรรมเนียม ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง คำชี้แจง ประกาศทั่ว ๆ ไป

10.1.2 ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ ในการกำกับ ควบคุม ดำเนินการในด้านการเงิน

10.1.3 ฝ่ายทะเบียนเวชสถิติ มีหน้าที่ ดำเนินการจัดทำ รวบรวมและดูแล

รักษาเวชระเบียนผู้ป่วย การจัดทำสถิติ ประเมินค่า วิเคราะห์และรายงานสถิติต่าง ๆ รวมทั้งการควบคุมจำนวนเตียงผู้ป่วยในโรงพยาบาล และการรับผู้ป่วยเข้าไว้รักษาในโรงพยาบาล

10.1.4 แผนกบริการ มีหน้าที่ ให้การสนับสนุนและบริหารด้านช่างโยธา ขนส่ง การสวัสดิการ ไปรษณีย์ กิจการพลพยาบาล แบ่งส่วนราชการออกเป็น

10.1.4.1 หมวดพลพยาบาล มีหน้าที่ ปกครองบังคับบัญชาพลพยาบาล ตลอดจนการอบรมและฝึกในการช่วยเหลือการรักษาพยาบาล

10.1.4.2 ฝ่ายช่างโยธา มีหน้าที่ ดำเนินการ ดูแล ตรวจสอบ ซ่อมสร้าง บูรณะ รักษาสถานที่ และกิจการทางช่างโยธาของโรงพยาบาล ตลอดจนงานประปา ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศ การกำจัดน้ำเสีย และครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

10.1.4.3 หมวดขนส่ง มีหน้าที่ ควบคุม เก็บรักษา ตลอดจนบริการยานพาหนะ ซ่อมระดับหน่วย และดำเนินการเกี่ยวกับการขนส่ง รวมทั้งพิจารณาความต้องการในการขนส่งในการสนับสนุนโรงเรียนการบินเกี่ยวกับการฝึกช่างชีพ และฝึกศิษย์การบิน

10.1.5 แผนกส่งกำลังบำรุง มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับ กิจการด้านส่งกำลังบำรุง การประเมินความต้องการพัสดุสายแพทย์และสายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทรัพย์สินของทางราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

10.1.5.1 ฝ่ายพัสดุ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารพัสดุ พิจารณา กำหนดความต้องการ การเบิกพัสดุจากคลังใหญ่ การสะสม เก็บรักษา การควบคุม การส่งคืน การส่งซ่อม และการแจกจ่ายพัสดุ เพื่อสนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ

10.1.5.2 ฝ่ายโภชนาการ มีหน้าที่ กำหนดความต้องการ การจัดซื้ออาหารสด อาหารแห้ง การเก็บรักษา การเบิกจ่าย การประกอบอาหาร การแจกจ่ายอาหาร บำรุงเลี้ยงผู้ป่วย ตลอดจนการติดตามประเมินผลการบำรุงเลี้ยงผู้ป่วยในโรงพยาบาล

10.2 แผนกเวชศาสตร์ป้องกัน มีหน้าที่ ดำเนินงานด้านระบาดวิทยาและควบคุมโรคติดต่อ เสนอแนะวิธีทำลายเชื้อโรค การจัดเทศสถานตามสุขลักษณะ ดำเนินงานอนามัยครอบครัว วางแผนครอบครัวและอนามัยโรงเรียน ควบคุมสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ตรวจสอบสุขาภิบาล ตรวจสอบสุขภาพของข้าราชการ ลูกจ้าง และผู้ประกอบอาหาร มีหัวหน้าแผนก แผนกเวชศาสตร์ป้องกัน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10.3 แผนกเวชศาสตร์การบิน มีหน้าที่ ตรวจรักษา แนะนำ ควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพของผู้ทำการในอากาศ ส่งกลับผู้เจ็บป่วยทางอากาศ รวมทั้งปฏิบัติการในการค้นหาและกู้ภัย ร่วมในการสอบสวนสาเหตุของผู้ทำการในอากาศที่ประสบอุบัติเหตุจากอากาศยาน ตลอดจน

ทำการวิจัยเกี่ยวกับเวชศาสตร์การบิน มีหัวหน้าแผนก แผนกเวชศาสตร์การบิน เป็นผู้บังคับบัญชา
รับผิดชอบ

10.4 กองตรวจโรคผู้ป่วยนอก มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก
ผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง ประชาสัมพันธ์และแนะนำสุขภาพ ควบคุมการใช้รถ
พยาบาลและเวรเปล กับมีหน้าที่ ให้การศึกษาฝึกอบรมเวชปฏิบัติทั่วไป แก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์
ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจน
ศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการเวชปฏิบัติทั่วไป มีหัวหน้ากอง กองตรวจ
โรคผู้ป่วยนอก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10.5 กองอายุรกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจรักษาผู้ป่วยโรค ทางอายุรกรรม กับมี
หน้าที่ ให้การศึกษาฝึกอบรมวิชาอายุรศาสตร์ แก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษา
แพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและ
เผยแพร่ความรู้ทางวิชาอายุรศาสตร์ มีหัวหน้ากอง กองอายุรกรรม เป็นผู้บังคับบัญชา
รับผิดชอบ

10.6 กองศัลยกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจรักษาผู้ป่วยโรคทางศัลยกรรม กับมี
หน้าที่ ให้การศึกษาฝึกอบรมวิชาศัลยศาสตร์ แก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษา
แพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและ
เผยแพร่ความรู้ทางวิชาศัลยศาสตร์ มีหัวหน้ากอง กองศัลยกรรม เป็นผู้บังคับบัญชา
รับผิดชอบ

10.7 กองสูตินรีกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจรักษาผู้ป่วยโรคทางสูตินรีกรรม กับมี
หน้าที่ ให้การศึกษาฝึกอบรมวิชาสูติศาสตร์ - นรีเวชวิทยา แก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต
นักศึกษาแพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัย
และเผยแพร่ความรู้ทางวิชาสูติศาสตร์ - นรีเวชวิทยา มีผู้อำนวยการกอง กองสูตินรีกรรม เป็น
ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10.8 แผนกจักษุ โสต คอ นาสสิกกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจรักษาผู้ป่วยโรคทาง ตา
หู คอ จมูก กับมีหน้าที่ ให้การศึกษาฝึกอบรมวิชาจักษุวิทยา โสต นาสสิก ลาริงซ์วิทยา แก่แพทย์ฝึกหัด
แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอด
จนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาจักษุวิทยา โสต นาสสิก ลาริงซ์วิทยา มีหัวหน้า
แผนก แผนกจักษุ โสต คอ นาสสิกกรรม เป็นผู้บังคับบัญชา
รับผิดชอบ

10.9 แผนกรังสีกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านรังสีวินิจฉัย เวชศาสตร์
นิวเคลียร์ การตรวจรักษาผู้ป่วยโรคด้วยรังสีรักษา กับมีหน้าที่ ให้การศึกษาฝึกอบรมวิชา
รังสีรักษา และเวชศาสตร์นิวเคลียร์แก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์
นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทาง

วิชาการรังสีวิทยา รังสีรักษา และเวชศาสตร์นิวเคลียร์ มีหัวหน้าแผนก แผนกรังสีกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10.10 แผนกพยาธิกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านพยาธิวิทยาทั่วไป พยาธิวิทยาลินิน พยาธิวิทยากายวิภาค และงานนิติเวชศาสตร์ กับมีหน้าที่ให้การศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาพยาธิวิทยา แก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาพยาธิวิทยาและนิติเวชวิทยา มีหัวหน้าแผนก แผนกรังสีกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10.11 แผนกวิสัญญีและห้องผ่าตัด มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิสัญญี และการปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด กับมีหน้าที่ให้การศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาวิสัญญีวิทยา แก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาวิสัญญีวิทยา มีหัวหน้าแผนก แผนกวิสัญญีและห้องผ่าตัด เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10.12 แผนกออร์โธปิดิกส์และเวชศาสตร์ฟื้นฟู มีหน้าที่ ดำเนินการรักษาสผู้ป่วยโรคทางออร์โธปิดิกส์และเวชศาสตร์ฟื้นฟู กับมีหน้าที่ให้การศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาออร์โธปิดิกส์และเวชศาสตร์ฟื้นฟู แก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาออร์โธปิดิกส์และเวชศาสตร์ฟื้นฟู มีหัวหน้าแผนก แผนกออร์โธปิดิกส์และเวชศาสตร์ฟื้นฟู เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10.13 แผนกกุมารเวชกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจรักษาผู้ป่วยโรคทางกุมารเวชกรรม กับมีหน้าที่ ให้การศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางกุมารเวชศาสตร์แก่แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นิสิต นักศึกษาแพทย์ นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางกุมารเวชศาสตร์ มีหัวหน้าแผนก แผนกกุมารเวชกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10.14 แผนกทันตกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจรักษาผู้ป่วยโรคทางทันตกรรม กับมีหน้าที่ ศึกษาค้นคว้า งานวิจัย และเผยแพร่ความรู้ทางทันตแพทยศาสตร์ มีหัวหน้าแผนก แผนกทันตกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10.15 แผนกเภสัชกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการรวบรวมความต้องการ เบิก - จ่าย จัดหา ควบคุมเก็บรักษา ตรวจสอบยาและเวชภัณฑ์ตามความต้องการของหน่วยรักษาพยาบาล ตลอดจนการปฏิบัติการด้านเภสัช - หัตถกรรม กับมีหน้าที่ให้การศึกษาค้นคว้างานด้านเภสัชกรรม แก่

นักเรียนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางเภสัชศาสตร์ มีหัวหน้าแผนก แผนกเภสัชกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10.16 กองการพยาบาล มีหน้าที่ดำเนินการในด้านบริการพยาบาล ให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพแก่ข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัว และประชาชนทั่วไป มีผู้อำนวยการกองการพยาบาล เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

10.16.1 แผนกพยาบาล มีหน้าที่ รับผิดชอบในการบริหารงานพยาบาลทั้งในด้านวิชาการและการบริหารบุคลากรทางการแพทย์ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.บ.นอ. ตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานของพยาบาล พิจารณาแก้ไขปัญหาการปรับปรุงการบริการพยาบาล ให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการ รับผิดชอบงานด้านบริการพยาบาล แบ่งส่วนราชการออกเป็น

10.16.1.1 หอพยาบาลผู้ป่วยนอก มีหน้าที่ ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่มาใช้บริการตลอด 24 ชั่วโมง

10.16.1.2 หอพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการในด้านการพยาบาลผู้ป่วยทางยา

10.16.1.3 หอพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการในด้านพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุ ผู้ป่วยก่อนผ่าตัดหรือหลังผ่าตัด

10.16.1.4 หอพยาบาลผู้ป่วยสูตินรีกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการในด้านการพยาบาลผู้ป่วยตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ จนกระทั่งภายหลังคลอด และโรคทางนรีกรรม

10.16.1.5 หอพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการให้การพยาบาลตั้งแต่ทารกแรกคลอด จนกระทั่งถึงอายุ 12 ปี พื้นฟูสุขภาพ ตลอดจนการสอนสุขศึกษาแก่ผู้ปกครองหรือบิดามารดา

10.16.1.6 หอพยาบาลผู้ป่วยจักษุ โสต คอ นาสิกกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการในด้านการพยาบาลผู้ป่วยที่เกี่ยวข้องกับโรคทางตา หู คอ จมูก

10.16.1.7 ฝ่ายพยาบาลวิสัญญีและห้องผ่าตัด มีหน้าที่ดำเนินการในด้านการพยาบาลผู้ป่วยก่อนผ่าตัดและหลังผ่าตัด จนกระทั่งผู้ป่วยฟื้นซึ่ดอันตราย สามารถกลับไปรักษาพยาบาลยังหน่วยรักษาพยาบาลต่อไป

10.16.2 แผนกกิจการพิเศษ มีหน้าที่ เตรียมการตามเทคนิคของการถ่ายรังสีและควบคุมเครื่องมือทางรังสีกรรม ให้การบริการเรื่องอาหารแก่ผู้ป่วยทั่วไป อาหารเฉพาะโรค และควบคุมอุปกรณ์วัสดุประกอบอาหาร จัดหาและเตรียมเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในสายการแพทย์ และพยาบาลให้มีสับเปลี่ยนเพียงพอในการใช้บริการตลอด 24 ชั่วโมง และพร้อมที่จะใช้ได้ในเวลา

ฉุกเฉิน รวมทั้งควบคุมและเตรียมบริการ เกี่ยวกับความสะอาดของอาคารภัณฑ์และผ้าที่ใช้ในการบริการของโรงพยาบาลทั้งหมดและของผู้ป่วย แบ่งส่วนราชการออกเป็น

10.16.2.1 ฝ่ายพยาบาลรังสี มีหน้าที่ เตรียมตามเทคนิคการถ่ายภาพรังสีและควบคุมเครื่องมือทางรังสีกรรม ให้ถูกต้องตามหลักวิชา ปรนนิบัติบำรุงให้มีอายุใช้งานได้คงทนถาวร

10.16.2.2 ฝ่ายพยาบาลโภชนาการ มีหน้าที่ ให้การบริการเกี่ยวกับอาหารทั่ว ๆ ไป โดยเฉพาะการควบคุมอาหารเฉพาะโรค ความสะอาดให้ถูกต้องตามหลักอนามัยและการควบคุมอุปกรณ์หรือวัสดุในการประกอบอาหาร

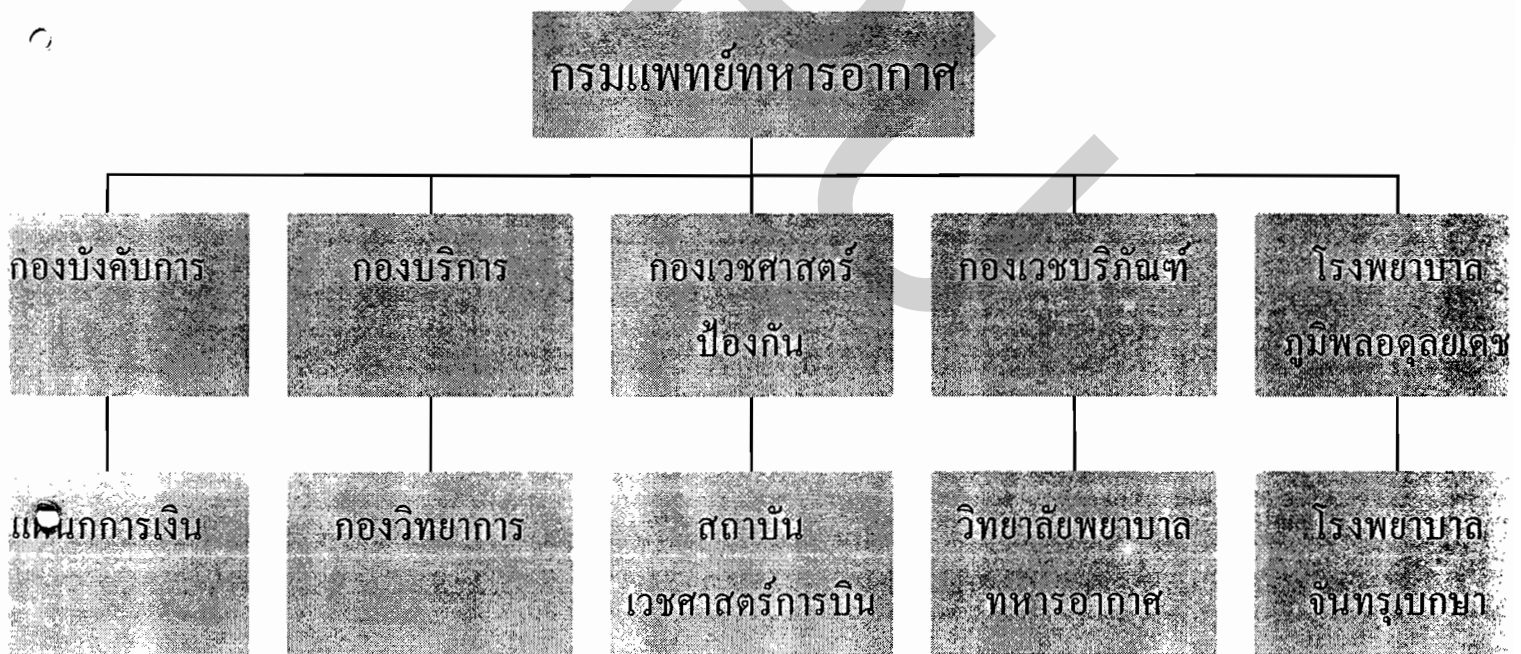
10.16.2.3 ฝ่ายพยาบาลเทคนิคซักฟอก มีหน้าที่ ควบคุมเตรียมบริการเกี่ยวกับความสะอาดของอาคารภัณฑ์ที่ใช้ในการบริการของ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.บมอ. ทั้งหมด และของผู้ป่วยที่รับไว้รักษาในโรงพยาบาล ให้ปราศจากเชื้อโรค และอยู่ในลักษณะเรียบร้อย

10.16.2.4 ฝ่ายพยาบาลเวชบริภัณฑ์กลาง มีหน้าที่ ควบคุม จัดหาเบิกจ่ายและเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในสาขาการแพทย์ให้เพียงพอในการให้บริการแก่ผู้ป่วย ตามหน่วยรักษาพยาบาลต่าง ๆ ตลอด 24 ชั่วโมง และพร้อมที่จะใช้ได้ในเวลาฉุกเฉิน

10.16.3 แผนกตรวจการพยาบาล มีหน้าที่ ให้คำแนะนำในด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติงานแก่พยาบาลระดับรองลงไปทั้งในและนอกเวลาราชการ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของการบริการพยาบาล หรือเสนอแนะแนวทางเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ติดต่อประสานระหว่างหน่วยบริการพยาบาล เพื่อผลของงานด้านบริการพยาบาล

โครงสร้างการบริหารและภารกิจของกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

1. ผังการจัดกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ



โครงสร้างการบริหารและภารกิจของกรมแพทยทหารอากาศ
ที่มา : กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	เรืออากาศตรี นัทรชัย บุญมี
เกิด	5 พฤษภาคม 2512
ประวัติการศึกษา	<p>พ.ศ. 2527 – 2530 พระปฐมวิทยาลัย มัธยม จังหวัดนครปฐม</p> <p>พ.ศ. 2535 – 2540 ศิลปศาสตร์บัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง</p> <p>พ.ศ. 2541 – 2546 บริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต (การจัดการและบริหารองค์การ) จากคณะบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต</p>
ประวัติการทำงาน	<p>พ.ศ. 2532 – 2544 เจ้าหน้าที่ฝ่ายสวัสดิการ กองบริการ กรมแพทยทหารอากาศ</p> <p>พ.ศ. 2545 – ปัจจุบัน รองหัวหน้าฝ่ายพลธิการ แผนกส่งกำลังบำรุง กองบริการ กรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ</p>