

## บทคัดย่อ

169931

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารองค์กร  
ด้านแพทย์แผนไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล  
ชื่อผู้วิจัย นางสาวเนตรศานี คำดี  
ชื่อปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2548

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์อำนาจ ทองโปร่ง ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กวี รักษ์ชน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารองค์กรแพทย์แผนไทย และเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารองค์กรแพทย์แผนไทยที่มีสถานภาพและสังกัดองค์กรที่มีคุณลักษณะต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้มีจำนวน 200 คน โดยมีผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารศูนย์แพทย์แผนไทยและผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำการผลิตบุคลากรแพทย์แผนไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งไปทางไปรษณีย์ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 70 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test for independent samples และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้ เชฟเฟ่ (Scheffe) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรด้านแพทย์แผนไทยต่อปัญหาในการพัฒนาบุคลากรด้านแพทย์แผนไทยในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันซึ่งมีปัญหำในระดับปานกลาง โดยด้านมาตรฐานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น
2. ผู้บริหารองค์กรด้านแพทย์แผนไทยที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานด้านแพทย์แผนไทยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการพัฒนาบุคลากรทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการพัฒนาบุคลากรด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาสายสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรและในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาด้านแพทย์แผนไทยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านมาตรฐานของบุคลากรและในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผู้บริหารองค์กรด้านแพทย์แผนไทยที่สังกัดองค์กรประเภทต่างกัน ระยะเวลาในการดำเนินการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการพัฒนาบุคลากรทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารที่สังกัดองค์กรขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการพัฒนาบุคลากรด้านนโยบายและงบประมาณ และด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ผู้บริหารองค์กรด้านแพทย์แผนไทยมีความต้องการการสนับสนุนจากองค์กรของรัฐในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อองค์ความรู้และพัฒนาความสามารถให้กับบุคลากรด้านแพทย์แผนไทยมากที่สุด และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้บริหารองค์กรด้านแพทย์แผนไทยมีความต้องการพัฒนาในด้านจริยธรรมในวิชาชีพแพทย์แผนไทยมากที่สุด



The statistical instruments used in this study were self-designed questionnaires. Of the two-hundred questionnaires that were sent to respondents by surface mail, one-hundred and forty, i.e. seventy percent, were returned.

The data was analyzed in terms of frequencies, percentages, means, standard deviation, a t-test, a one-way analysis of variance and Scheffe's method, at a level of significance of .05.

The research results are as follows:

1. As for the opinions of traditional Thai medical administrators towards problems regarding personnel development as a whole and regarding each aspect of the issue, it was found that there were problems at a "moderate" level. The standard of personnel was higher than it was in terms of other aspects.

2. In terms of differences in sex and working experience, the opinions of traditional Thai medical administrators towards personnel development as a whole and regarding each aspect of the issue showed no statistically significant level of difference. Administrators of different ages had different opinions with regard to activities related to personnel development, the level of significance being .05. Administrators with different educational backgrounds had different opinions towards personnel development with regard to the standard of personnel as a whole, at a statistically significant level of .05.

3. Traditional Thai medical administrators from different kinds of organizations that had been in existence for different lengths of time had no different opinions regarding personnel development, at the statistically significant level of .05. Administrators from different sizes of organizations had different

opinions towards personnel development in terms of policy and budget and the procedure governing personnel development at the statistically significant level of .05.

4. Traditional Thai medical administrators required support from government organizations with regard to training in order to develop the knowledge and potential of their personnel in the area of traditional Thai medicine at the “highest” level. With regard to the demand for personnel development, it was found that traditional Thai medical administrators needed development in the area of professional ethics at the “highest” level.