



ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการยุคโควิด 2019 สังกัดโรงพยาบาล
มหาสารคาม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม
Satisfaction of Personnel Recruited Civil Servants in the Covid 2019 Under
Mahasarakhamhospital, Maha Sarakham Provincial Public Health Office

สุจิตราพร ศรีตระการโกศล

Sujiraporn Sretrakankoson

Received: 11 March 2022 Revised: 31 March 2022 Accepted: 8 April 2022

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลมหาสารคามที่ปฏิบัติงานในยุคโควิด 2019

วิธีดำเนินการวิจัย : เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มบุคลากรที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลมหาสารคามที่ปฏิบัติงานในยุคโควิด 2019 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจด้วยค่าเฉลี่ยและร้อยละ

ผลการศึกษา : พบว่ามีข้าราชการที่ได้รับการบรรจุในสังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2563-2564 ทั้งหมด 10 ตำแหน่ง จำนวน 113 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 100 คน (ร้อยละ 88.50) มีตำแหน่งก่อนบรรจุเป็นประเภทพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 18.59 ประเภทพนักงานกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 48.67 และประเภทลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 32.74 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 97.35 ตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 73.45 ระยะเวลา + การทำงานแล้วหรือบรรจุใหม่ ค่าเฉลี่ย 2.61 ปี (S.D.=2.00) จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจด้านกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.03, S.D.=0.75) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.91, S.D.=0.85) และระดับความพึงพอใจในความก้าวหน้า ความมั่นคงในสายงานอาชีพ และคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่ได้รับการบรรจุ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.88, S.D.=0.80)

สรุปผลการศึกษา : ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการยุคโควิด 2019 สังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ได้รับความพึงพอใจในระดับมากเป็นลำดับแรกคือด้านตำแหน่งงานที่ได้รับแต่งตั้งให้เข้ารับราชการ (\bar{X} =3.91, S.D.=0.85) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในสายงานอาชีพ และคุณภาพชีวิตของข้าราชการ (\bar{X} =3.88, S.D.=0.80) และด้านกระบวนการสรรหา การคัดเลือก บรรจุ (\bar{X} =4.03, S.D.=0.75)

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ ข้าราชการ การบรรจุเข้ารับราชการ



ABSTRACT

Objective : To study the satisfaction level of being inducted of civil servants of personnel Mahasarakham Hospital who work in the covid 2019.

Methods : Survey Research by using a questionnaire from personnel to civil servants Mahasarakham Hospital in the covid 2019 and satisfaction level analyzed by means and percentages.

Result : The study there were civil servants were placed in Masarakham Hospital during 2020-2021 in 10 positions, 113 people. Most of female, 88.50 % previous positions, 48.67 % were government employees and academic category 63.72%, the position after filling is a professional nurse 73.45% . The average length service of years 2.61. Analysis of satisfaction the recruitment, selection, process, were at highest level level. ($\bar{X}=4.03, S.D.=0.75$) the positions have been filled the government service Overall, were at highest level. ($\bar{X}=3.91, S.D.=0.85$)

Conclusion : Satisfaction of personnel recruited as civil servants in the covid-19 in Mahasarakham Hospital high level. The aspect that received the highest level of satisfaction was the position that was appointed to government service. ($\bar{X}=3.91, S.D.=0.85$), followed by progress. Job security and quality of life of civil servants ($\bar{X}=3.88, S.D.=0.80$) and the recruiting, selection and process ($\bar{X}=4.03, S.D.=0.75$)

Keywords : satisfaction, government officials, recruitment of government officials

ความเป็นมา

ข้าราชการ คือผู้ที่นำนโยบายจากรัฐบาลมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับภารกิจของรัฐในการบริหารประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนส่วนรวม ในอดีตการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการนั้นมีลักษณะงานเป็นการรับใช้พระมหากษัตริย์ โดยเรียกกันว่าข้าของแผ่นดิน ดังนั้นอาชีพข้าราชการ^(1,2) จึงเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีคนให้ความเคารพนับถือ เห็นได้จากคำกล่าวที่ว่า “สิบพ่อค้าเลี้ยงไม่เท่าหนึ่งพญาเลี้ยง” ซึ่งค่านิยมการทำงานราชการถูกถ่ายทอดจากรุ่นพ่อแม่สู่รุ่นลูก แต่ปัจจุบันค่านิยมดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยด้วยสังคมที่เปิดกว้างทำให้คนรุ่นใหม่มีความคิดในการทำงานโดยมุ่งไปที่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความท้าทายของงาน และตัวเลขของรายได้เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งต่างกับงานราชการที่ยังคงตีภาพลักษณ์กระบวนการทำงานที่ล้าสมัย เข้าขามเย็นขามการปฏิบัติงานที่เชื่องช้าและมีรายได้ต่ำ อาชีพรับราชการถือได้ว่าเป็นที่นิยมของคนในสังคมไทยมาช้านาน โดยดูได้

จากการสมัครสอบแข่งขัน และสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการ ซึ่งมีอัตรารองรับเพียง 5,000-6,000 ตำแหน่งเท่านั้น ในขณะที่มีบุคคลสนใจสมัครสอบแข่งขันทั่วประเทศเกือบ 1 ล้านคน⁽³⁾ แรงจูงใจส่วนหนึ่งมาจากการได้รับอิทธิพลจากคนในครอบครัวที่เห็นว่าเป็นงานที่มีความมั่นคง ก้าวหน้าต่อวิชาชีพ และมีสวัสดิการต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อครอบครัว โดยครอบคลุมตั้งแต่บรรจุเป็นข้าราชการจนถึงเกษียณอายุราชการ รวมทั้งที่เกิดจากการจูงใจของรัฐบาล โดยการปรับเงินเดือนข้าราชการเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 4% และขยับเพดานเงินเดือนอีก 10% ทำให้ปัจจุบันเงินเดือนข้าราชการไม่ได้ต่ำอีกต่อไป⁽⁴⁾ ซึ่งเงินเดือนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของค่าตอบแทนที่เป็นเครื่องมือสำคัญทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใช้ในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความพึงพอใจในงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และการรักษาข้าราชการให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก

ของคนเก่งในระบบราชการ^(3,5) แรงจูงใจในการบริการ สาธารณะเป็นพฤติกรรมระดับบุคคล ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่ง ในการพัฒนาองค์กรทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยข้าราชการที่มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ส่งผล ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความผูกพัน ใน องค์กรและเต็มใจในการให้บริการสาธารณะ^(6,7) ดังนั้น จะ เห็นได้ว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็นกลไกสำคัญ ที่เสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรภาครัฐซึ่งนำมาสู่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลในระดับสูง จึงเป็นที่มาของ การรับใช้หรือบริการประชาชนด้วยเหตุดังกล่าว หากพิจารณาในด้านภารกิจและเป้าหมายในการดำเนินงาน ของภาครัฐแล้ว การได้บุคคลที่มีแรงจูงใจใน การบริการสาธารณะซึ่งมีทัศนคติเชิงบวกต่องานบริการ อันเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับ คุณลักษณะ ของหน่วยงานจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร งานของภาครัฐ

จากสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 คณะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขได้ให้ ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการแพทย์ และการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เสียสละ อุทิศเวลาให้กับการดูแลผู้ป่วยที่ติดเชื้อที่เพิ่มสูง ขึ้นและมีอาการรุนแรงถึงขั้นเสียชีวิตด้วย ได้เสนอคณะ รัฐมนตรีในการพิจารณากำหนดตำแหน่งตั้งใหม่ เพื่อ คัดเลือกบรรจุบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2563 รวมทั้งขอให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาความเห็น ขอบกรอบอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ จำนวน 40,897 อัตรา และตามมติ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ในการ ประชุมครั้งที่ 3/2563 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2563 ได้ อนุมัติให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขและส่วน ราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข คัดเลือกบรรจุ บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวน 38,105 อัตรา และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงได้แจ้ง หนังสือเวียนเรื่องการบรรจุบุคลากรในสังกัดสำนักงาน

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยให้ดำเนิน การตามกรอบระยะเวลาในปีงบประมาณ 2563-2564 และในระยะที่ 1 ให้ดำเนินการภายในวันที่ 29 มิถุนายน 2563 เนื่องจากเป็นการสั่งการเร่งด่วนและเป็นกรณี พิเศษ

โรงพยาบาลมหาสารคามเป็นโรงพยาบาลทั่วไป มีบุคลากรทั้งหมด 1,603 คน เป็นข้าราชการ จำนวน 951 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 42 คน พนักงานราชการ จำนวน 49 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 493 คน ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 68 คน และลูกจ้าง ชั่วคราว รายวัน จำนวน 315 คน ด้วยการเกิดสถานการณ์ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 ดังกล่าวข้างต้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งเสริมความ ก้าวหน้าในอาชีพให้มีความมั่นคง ผู้วิจัยในฐานะเป็น ผู้บริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาล มหาสารคามและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในการ ดูแลเรื่องข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้าง รวมถึงสิทธิ ประโยชน์ต่าง ๆ ของข้าราชการและบุคลากรประเภทอื่น ๆ ที่อยู่ในบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบของกลุ่มงานทรัพยากร บุคคลโรงพยาบาลมหาสารคาม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความพึงพอใจ ของบุคลากรประเภทพนักงานราชการ พนักงานกระทรวง สาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาล มหาสารคามที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ เพื่อศึกษาระดับ ความพึงพอใจในกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงานอาชีพ ด้านความพึงพอใจในการได้รับการ บรรจุเข้ารับราชการ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางด้าน สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในยุคโควิด 2019 หลังที่ได้รับการ บรรจุเป็นข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งจะนำผลการศึกษามา พัฒนาปรับปรุงกระบวนการในการสรรหา คัดเลือกเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งเข้ารับราชการ และการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อ ให้เกิดความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการของบุคลากรทางด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในยุควิถีชีวิต 2019

วิธีการดำเนินการ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการช่วงระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ปี 2564 จำนวน 113 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สามารถ แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการ ในยุควิถีชีวิต 2019 สังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความพึงพอใจของกระบวนการสรรหา คัดเลือกบรรจุ และความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ สังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ใช้แบบสอบถามชนิดให้คะแนน (Likert's Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความพึงพอใจในความก้าวหน้า ความมั่นคงในสายงานอาชีพ และคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่ได้รับการบรรจุ สังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ใช้แบบสอบถามชนิดให้คะแนน (Likert's Scale)

ตอนที่ 4 สอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรหลังจากที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการยุควิถีชีวิต 2019 สังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ใช้แบบสอบถามชนิดให้คะแนนปลายเปิดให้เขียนข้อความลงในแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage) ระดับความพึงพอใจ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็น 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ แล้วคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) การประเมินระดับความพึงพอใจตามเกณฑ์

นิยามศัพท์

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่เข้ารับบรรจุเป็นข้าราชการปฏิบัติงานในยุควิถีชีวิต 2019

ด้านกระบวนการสรรหา หมายถึง การแสวงหาและแรงจูงใจผู้สมัครที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรให้ตรงตามคุณสมบัติของตำแหน่งนั้น ๆ ที่ตรงตามความต้องการขององค์กร

ด้านตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับในการทำงานที่แสดงถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ของบุคคลภายในองค์กร รวมถึงการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการได้จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การเติบโตที่สูงขึ้นของข้าราชการจากการทำงานใดทำงานหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ในการทำงาน การพัฒนาอาชีพที่ประสบความสำเร็จและก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนเพิ่มขึ้น

บุคลากร หมายถึง พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลมหาสารคามที่ได้รับการบรรจุในช่วงระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ปี 2563 -2564 ทั้งหมด 10 ตำแหน่ง จำนวน 113 คน

ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งรับการคัดเลือกบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2551 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

ผลการศึกษา พบว่ามีบุคลากรกลุ่มทั่วไป และกลุ่มวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาสารคาม ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในสังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2563 - 2564 ทั้งหมด 10 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 83 คน นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 12 คน นักเทคนิคการแพทย์ จำนวน 11 คน เจ้าพนักงานเภสัชกรรม จำนวน 2 คน เภสัชกร

จำนวน 3 คน ตามลำดับ และหลังจากได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 83 คน นักวิชาการสาธารณสุข 12 คน นักเทคนิคการแพทย์ 11 คน และนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 2 คน และประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม จำนวน 2 คน รายละเอียดข้อมูลทั่วไป ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=133)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	13	11.50
หญิง	100	88.50
อายุ(ปี)		
ประเภทก่อนบรรจุ		
พนักงานราชการ	21	18.59
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	55	48.67
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	37	32.74
ประเภทหลังบรรจุ		
ข้าราชการประเภทวิชาการ	110	97.35
ข้าราชการประเภททั่วไป	3	2.65
ตำแหน่งก่อนบรรจุ		
เภสัชกร	2	1.77
พยาบาลวิชาชีพ	83	73.45
นักวิชาการสาธารณสุข	12	10.62
นักเทคนิคการแพทย์	11	9.73
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	2	1.77
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	3	2.66
ตำแหน่งหลังบรรจุ		
เภสัชกร	5	4.42
พยาบาลวิชาชีพ	83	73.45
นักวิชาการสาธารณสุข	12	10.62
นักเทคนิคการแพทย์	11	9.74
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	2	1.77



ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=133)	ร้อยละ
ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานหลังบรรจุ		
ด้านบริการทุติยภูมิ/ตติยภูมิ	18	15.93
ด้านบริการปฐมภูมิ	14	12.39
ด้านการพยาบาล	80	70.80
อื่นๆ	1	0.88
เงินเดือน/ค่าตอบแทนพิเศษ(บาท)		
ก่อนบรรจุ	17,821	4,060
หลังบรรจุ	18,029	4,329
ระยะเวลาในการทำงาน(ปี)	2.61	2.00

จากการสำรวจข้าราชการที่ได้รับการบรรจุจำนวน 113 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 88.50 ตำแหน่งก่อนบรรจุเป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 18.59 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 48.67 และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ร้อยละ 32.74 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มประเภทวิชาการ

ร้อยละ 97.35 ตำแหน่งหลังบรรจุเป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 73.45 ระยะเวลาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.61 ปี และระดับความพึงพอใจของกระบวนการสรรหาคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการ ในสังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 กระบวนการสรรหาคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการ สังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม

ความพึงพอใจของกระบวนการสรรหาคัดเลือกบรรจุ	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดนโยบายการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการบรรจุ	3.93	0.72	มาก
2. การสำรวจ/กลั่นกรองข้อมูลคุณสมบัติในการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการบรรจุ	4.01	0.75	มาก
3. การกำหนดระยะเวลาและขั้นตอนในการดำเนินการรับสมัครเพื่อเข้าสู่กระบวนการคัดเลือก	3.91	0.83	มาก
4. การประชาสัมพันธ์และการชี้แจงให้ข้อมูลเกี่ยวกับการรับสมัครคัดเลือก และคัดเลือก	4.00	0.74	มาก
5. กระบวนการและวิธีการในการดำเนินการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งที่จะได้รับการบรรจุ (สัมภาษณ์)	4.12	0.73	มาก
6. การคัดเลือกของคณะกรรมการสอบเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเป็นธรรม	4.19	0.73	มาก
7. เจ้าหน้าที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา บริการอย่างสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเอง ทุกขั้นตอนของการสรรหาคัดเลือก	3.99	0.76	มาก
8. การจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการรับสมัคร เข้ารับการคัดเลือกและรายงานตัว	4.06	0.75	มาก
โดยรวม	4.03	0.75	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความพึงพอใจ (\bar{X} =4.03,S.D.=0.75) ในส่วนระดับความพึงพอใจในการ
ในกระบวนการสรรหา คัดเลือกและบรรจุเข้ารับราชการ บรรจุเข้ารับราชการ สังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม
สังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 3 การบรรจุเข้ารับราชการ สังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
9. ตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุตรงตามบทบาทหน้าที่และภารกิจที่ทำอยู่ก่อนหน้า	4.29	0.68	มากที่สุด
10. อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ	3.37	0.97	ปานกลาง
11. การให้คำแนะนำ การชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	3.76	0.70	มาก
12. ตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการงาน	3.96	0.76	มาก
13. การปรับเปลี่ยนหน้าที่ตรงตามตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ ตรงตามศักยภาพ มีความชัดเจนตามโครงสร้างและภารกิจปัจจุบัน	4.04	0.69	มาก
14. ท่านได้ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันอย่างเต็มความรู้ ความสามารถในหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่าน	4.24	0.67	มากที่สุด
15. ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงได้จากการได้รับบรรจุเป็นข้าราชการตามวิชาชีพ	3.70	1.04	มาก
โดยรวม	3.91	0.85	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับความพึงพอใจในตำแหน่ง
งานที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ สังกัดโรงพยาบาล
มหาสารคาม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม
โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.91,S.D.=0.85)



ตารางที่ 4 ระดับความพึงพอใจในความก้าวหน้า ความมั่นคงในสายงานอาชีพ และคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่ได้รับการ
การบรรจุรับราชการในสังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม

ความก้าวหน้า ความมั่นคงในสายงานอาชีพ และคุณภาพชีวิต ของข้าราชการ ที่ได้รับการบรรจุ	ระดับความรู้สึกรู้สึก / ความคิดเห็น		
	S.D.	ระดับ	
1. ความสุขกับการได้ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ในปัจจุบัน	3.81	0.91	มาก
2. งานมีความก้าวหน้าและมั่นคง	3.93	0.76	มาก
3. ผู้ร่วมงานมีความจริงใจเป็นมิตรกับเรา	4.04	0.67	มาก
4. หน้าที่การงานดีขึ้นและเป็นไปตามความต้องการที่ใฝ่ฝันไว้และสมปรารถนา	3.76	0.84	มาก
5. รู้สึกว่าเมื่อได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการแล้วจะได้คิดได้ทำตามที่ต้องการและ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความสุข	3.86	0.79	มาก
6. การได้รับบรรจุเป็นข้าราชการจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและมีความสุขในชีวิต	3.65	0.92	มาก
7. รู้สึกว่ามีความภาคภูมิใจในตนเอง และตนเองมีคุณค่าในชีวิตปัจจุบัน	4.13	0.76	มาก
8. รู้สึกพึงพอใจว่ามีความสุขกับการที่จะได้เลื่อนเงินเดือน และได้รับการพิจารณา ความดีความชอบ 2 ครั้ง/ปี	3.84	0.85	มาก
9. การได้ทำงานตามที่ตนรัก ตรงตามตำแหน่งและตรงกับความรู้ ความสามารถ ของตนเองทำให้มีความสุข	3.96	0.72	มาก
10. ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับหน้าที่การงานปัจจุบัน และ ระดับที่สูงขึ้นในอนาคต	3.91	0.80	มาก
11. มีความสุขกับการได้อยู่ในกฎระเบียบ กติกา จรรยาบรรณในการอยู่ร่วมกัน ของหน่วยงาน	3.85	0.77	มาก
12. เมื่อได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ จะได้มีโอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติมใน บทบาทหน้าที่และในตำแหน่งงานของตนเอง	3.96	0.73	มาก
13. ได้รับขวัญกำลังใจและได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการบรรจุตรงตามคุณวุฒิ และตำแหน่งงานที่ก้าวหน้า ทำให้ชีวิตและครอบครัวดีขึ้น	3.84	0.82	มาก

ความก้าวหน้า ความมั่นคงในสายงานอาชีพ และคุณภาพชีวิต ของข้าราชการ ที่ได้รับการบรรจุ	ระดับความรู้สึก / ความคิดเห็น		
	S.D.	ระดับ	
14. การได้รับบรรจุเป็นข้าราชการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวดีขึ้น	3.81	0.82	มาก
15. ความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานและมีการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน	3.87	0.71	มาก
โดยรวม	3.88	0.80	มาก

จากตารางที่ 4 ระดับความพึงพอใจในความก้าวหน้า ความมั่นคงในสายงานอาชีพ และคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุรับราชการ สังกัดโรงพยาบาล

มหาสารคาม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88, S.D.=0.80$)

ตารางที่ 5 ระดับความพึงพอใจจากการได้รับการบรรจุเข้ารับราชการรายด้าน

ความพึงพอใจด้าน		S.D.	ระดับ
ด้านกระบวนการสรรหา	4.03	0.75	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.91	0.85	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.88	0.80	มาก
รวม	3.93	0.80	มาก

จากตารางที่ 5 ระดับความพึงพอใจจากการได้รับการ บรรจุเข้ารับราชการรายด้านของข้าราชการที่ได้รับการ บรรจุรับราชการ สังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93, S.D.=0.80$)

สรุปผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจของ บุคลากรที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการยุคโควิด 2019 สังกัด โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้าน ที่ได้รับความพึงพอใจในระดับมากเป็นลำดับแรกคือด้าน ตำแหน่งงานที่ได้รับแต่งตั้งให้เข้ารับราชการ ($\bar{X}=3.91, S.D.=0.85$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในสายงานอาชีพและคุณภาพชีวิตของ

ข้าราชการ ($\bar{X}=3.88, S.D.=0.80$) และด้านกระบวนการ สรรหา การคัดเลือก บรรจุ ($\bar{X}=4.03, S.D.=0.75$) ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุรับราชการ สังกัดโรงพยาบาลมหาสารคาม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มหาสารคาม มีความก้าวหน้า ความมั่นคงในสายงานอาชีพ คุณภาพชีวิตดีขึ้นและ มีความภาคภูมิใจต่อตนเองและ ครอบครัว

อภิปรายผลการศึกษา

จะเห็นได้ว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับ บรรจุเป็นข้าราชการยุคโควิด 2019 สังกัดโรงพยาบาล มหาสารคาม ครั้งนี้ เป็นการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่สำคัญตาม กลุ่มวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน



ประเพณีวิชาการและกลุ่มสนับสนุนด้านบริการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพหลักที่เหมาะสมกับสถานการณ์การระบาดของโควิด19 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Barry Cushway⁽⁹⁾ ที่ได้กล่าวถึงการสรรหาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับการศึกษาของกฤตยา ฐานวรภัทร์⁽¹⁰⁾ ในแนวคิดการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานตรงตามความต้องการ “Put the Right Man in the Right Job” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการคัดเลือกมีเป้าหมายหลักคือ ให้ได้คนที่ดีที่สุดและมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เข้ามาทำงานในตำแหน่งต่างๆได้อย่างเหมาะสม และส่วนของความเชื่อมั่นในด้านความก้าวหน้านั้นได้สอดคล้องกับการศึกษาของสกาญจิต อุดมกิจวัฒนา (2552)⁽¹¹⁾ ว่าความก้าวหน้าสามารถพิจารณาได้จากการทำงาน จึงส่งผลให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุ เข้าสู่ตำแหน่งตามนโยบายภาครัฐ ได้ทันตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด จึงส่งผลให้บุคลากรที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการครั้งนี้มีความพึงพอใจในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการพัฒนาาระบบและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการด้านกระบวนการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลเข้าทำงาน ของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลมหาสารคาม เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
2. ควรมีพัฒนาระบบการสื่อสาร หรือเพิ่มช่องทางการสื่อสาร ตลอดจนแนวทางในการวางแผนความก้าวหน้าแก่บุคลากรในทุกสาขาวิชาชีพ
3. ควรศึกษาและติดตามความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงานสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ระบบบริหารราชการของราชอาณาจักรไทย. นนทบุรี: กรณการพิมพ์, 2558.

2. พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2558.
3. เบญจธรรม ดิสกุล. การบริหารราชการ: แร่จูงใจในการบริการสาธารณะหรือสวัสดิการในองค์กร. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2559.
4. วรชพร อากาศแจ้ง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ. WMS Journal of Management Walailak University. 2013 ; 2 (2):47-58.
5. วิณา จิงวิวัฒน์นิกุล. เอกสารประกอบการบรรยาย กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2562.
6. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนาสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล. รายงานการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล, 2555
7. Lansberg, I. & Gersick, K.. Educating Family Business Owners : The Fundamental Intervention. Academy of Management Learning & Education. 2015 ;14(3) : 400-413.
8. อารมณ์ ภูวิทยาพันธ์. กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาคนเก่ง. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ เซ็นเตอร์; 2550
9. Barry Cushway. Designing and Achieving Competency: a Competency Based Approach to Developing People and Organization. London : McGraw-Hill; 1994.
10. กฤตยา ฐานวรภัทร์. คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์สำหรับสถานประกอบการ กรณีศึกษาบัณฑิตสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่. [รายงานวิจัย]. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่; 2555.



11. สคามญจิต อุดมกิจวัฒนา. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การให้บริการของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทย :
กรณีศึกษาผู้ให้บริการธนาคารในเขตกรุงเทพมหานคร,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2552

