

การบริหารงานบุคคลในลักษณะที่เป็นจริง และที่คิดที่สำคัญ ตามการรับรู้ของ ผู้บริหารงานสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง

สุพร พรหมมาศ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)

Personnel Administration as Actual and Important Perceived by Head of Public Health Office of Phatthalung
Provincial Public Health Office

Abstract

The objectives of this descriptive research were to investigate: 1) the level of personnel's satisfaction towards the actual personnel administration of Phatthalung Provincial Health Office; 2) level of personnel's opinion on aspects of personnel administration regarded as important; 3) personal factors associated with satisfaction towards personnel administration; and 4) problems, obstacles, and suggestions for personnel administration of Phatthalung Public Health Office. The subjects group consisted of 141 personnel of Phatthalung Public Health Office. Data were collected using a questionnaire tested by three experts for its content validity. The data collection period was during 15 – 30 August 2017. The data were analyzed using a computer application with descriptive statistics of percentage, mean, standard deviation, minimum and maximum values, and paired t-test and chi-square test were also performed.

The study found that 54.6 percent of the subjects were female with the average age of 44.3 years ($\bar{x}$ = 44.3, S.D. = 9.1, MIN = 34, MAX = 56), 89.3 percent were with marital status and the average length of service was 22.2 years ($\bar{x}$ = 21.2, S.D. = 9.7, MIN = 10, MAX = 35); 77.3 percent were bachelor's degree holders and most of the subjects were public health technical officers having held the position for the average of 10 years ($\bar{x}$ = 10, S.D. = 6.5, MIN = 3, MAX = 29); 76.6 percent of the subjects worked in Tambon Health Promotion Hospitals. And 51.0 percent of them had been trained in a primary-level course in Public Health Administration. The five actual personnel administration aspects were: 1) manpower planning and positioning; 2) recruitment, selection, and placement; 3) reinforcement of efficient performance; 4) discipline and maintenance of discipline; and 5) retirement or termination of employment. The overall satisfaction towards personnel

Suporn Prommas M.A

Department of Human Resources Management

Phatthalung Provincial Public Health Office

Phatthalung Provincial

วารสารวิชาการแพทย์ ;33

เขต 112562
Reg Med J 2019 : 223 - 232

administration in all five aspects was at a moderate level. The overall satisfaction towards all aspects of personnel administration regarded as important was found to be at a low level. When compared between the average levels of satisfaction towards the actual and the important aspects of personnel administration, it was found that the difference was statistically significant at the level 0.05 ($p < 0.05$). Personal factors found to be associated with satisfaction towards the actual aspects of personnel administration were position and having been trained on administration, and the association was statistically significant at the level 0.05. Problems, obstacles, and suggestions made by the personnel were that they desired to have recruitment with the merit system, fair, and transparent; they also desired to have welfare provided for all levels of personnel and related persons. It is recommended that the research results should be utilized in improvement of personnel administration of Phatthalung Public Health Office by organizing training according to personnel development plans, and improving the welfare system.

Keywords : Personnel administration, Phatthalung Public Health Office

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลที่เป็นจริงของผู้บริหารงานสาธารณสุข 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลที่คิดว่าสำคัญ ของผู้บริหารงานสาธารณสุข 3) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล และ 4) ศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง จำนวน 141 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เก็บรวบรวมข้อมูล ในระหว่างวันที่ 15 - 30 สิงหาคม 2561 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติพรรณนา คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ pair-t test หาค่าความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Chi – square test

ผลการวิจัย พบว่า ประชากรที่ศึกษาเป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.6 มีอายุเฉลี่ย 44.3 ปี ($\bar{x} = 44.3$, S.D. = 9.1, MIN = 34, MAX = 56) มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 89.3 อายุราชการเฉลี่ย 21.2 ปี ($\bar{x} = 21.2$, S.D. = 9.7, MIN = 10, MAX = 35) ส่วนใหญ่ร้อยละ 77.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ร้อยละ 99.3 เป็นข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งโดยเฉลี่ย 10 ปี ($\bar{x} = 10$, S.D. = 6.5, MIN = 3, MAX = 29) ร้อยละ 76.6 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และร้อยละ 51.0 ได้ผ่านการอบรมหลักสูตรการบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุงที่เป็นจริง ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลที่คิดว่าสำคัญในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารงานสาธารณสุขในภาพรวมและรายด้านที่เป็นจริง และที่คิดว่าสำคัญพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลที่เป็นจริงพบว่า ตำแหน่ง และการผ่านการอบรมหลักสูตรด้านบริหาร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัญหา อุปสรรค ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัด มีความต้องการสรรหาตามระบบคุณธรรม มีความยุติธรรม โปร่งใส และต้องการด้านการจัดสวัสดิการของหน่วยงานให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำไปปรับปรุง การบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุงให้ดียิ่งขึ้น โดยจัดการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร และจัดสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น

บทนำ

การบริหารงานสาธารณสุขมีหลักการเหมือนกับการบริหารงานทั่วไป โดยเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการงาน และ คน อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่จัดการเรื่องระบบงานด้านต่างๆ และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการผลิต การให้บริการ หรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ทุกด้านเป็นไปด้วยดี พร้อมกับภารกิจที่ต้องจัดการเรื่องคน หรือบุคลากร ซึ่งจะเป็นผู้เข้าไปรับมอบหมายและปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือตามตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทุกคนมีฐานะ ทู่มเทกำลังความสามารถ ทั้งกายและใจให้เกิดผลงานที่ดี และประสานกันกับการทำงานของบุคคลฝ่ายอื่นๆ อย่างดีด้วย⁽¹⁾ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เป็นส่วนราชการในภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้แทนทำหน้าที่หัวหน้าส่วนราชการทำหน้าที่บริหารราชการส่วนภูมิภาคในหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยขึ้นตรงต่อผู้ว่าราชการจังหวัด และปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการภายใต้บทบาทหน้าที่และพันธกิจตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ได้แก่ (1) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด (2) ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด (3) กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ (4) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัดให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง (5) พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขภาพ และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย⁽²⁾ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง มีโครงสร้างการ

บริหารงานภายในหน่วยงาน จำนวน 13 กลุ่มงาน และมีหน่วยงานในสังกัด ได้แก่ โรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 1 แห่ง โรงพยาบาลชุมชน 10 แห่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 11 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ที่กระจายให้บริการประชาชน ในท้องที่อำเภอและตำบลต่างๆ จำนวน 124 แห่ง รวมหน่วยงาน 147 หน่วยงาน มีบุคลากรที่ต้องดูแล จำนวน 3,811 คน⁽³⁾ กระบวนการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง เริ่มจาก (1) ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (2) ด้านการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง (3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ (5) ด้านการออกจากราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง ยังไม่เคยศึกษาว่าผู้บริหารของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง มีความพึงพอใจและคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลอย่างไร ทั้งในลักษณะที่เป็นจริง และลักษณะที่คิดว่าสำคัญ ยังไม่ทราบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคลใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง และยังไม่ทราบว่าบุคลากรมีปัญหา อุปสรรค และความต้องการอะไร บ้าง จึงได้ศึกษาวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้บริหารงานสาธารณสุขต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง ที่เป็นจริง 2.) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารงานสาธารณสุขต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง ที่คิดว่าสำคัญ 3.) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง และ 4.) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง

ระเบียบวิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นผู้บริหารหน่วยงาน จำนวน 141 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา หาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (item objective congruence:IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ที่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา จำนวน 30 คน หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนนาค (cronbach 's coefficient) พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ การบริหารงานบุคคลในลักษณะที่เป็นจริง และที่คิดว่าสำคัญตามการรับรู้ของผู้บริหารงานสาธารณสุข ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนนาค เท่ากับ 0.98 และ 0.98 เก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 15 - 30 สิงหาคม 2561 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติพรรณนา คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ pair-t test หาค่าความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติ Chi – square

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารงานสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ศึกษา ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.6 อายุเฉลี่ย 44.3 ปี ($\bar{x}$ = 44.3, S.D. = 9.1, MIN =34, MAX =56) ส่วนใหญ่ กลุ่มอายุ 50 ปี ขึ้นไปมากที่สุด ร้อยละ 64.5 สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 89.3อายุราชการเฉลี่ย 21.2 ปี ($\bar{x}$ = 21.2 , S.D. =9.7, MIN =10 ,MAX =35) ร้อยละ 48.9 อยู่ในช่วง อายุราชการ 20 - 29 ปี ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี

ร้อยละ 77.3 ประเภทของบุคลากร ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 99.3) เป็นข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 55.3 รองลงมา เป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ 33.3 ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 5 - 9 ปี ร้อยละ 31.2 โดยเฉลี่ย 10 ปี ($\bar{x}$ = 10, S.D. =6.5, MIN =3, MAX =29) ได้ผ่านการอบรมหลักสูตรการบริหารการสาธารณสุข ระดับต้นร้อยละ51.0ประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่(ร้อยละ 76.6) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารงานสาธารณสุขต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง ที่เป็นจริง ทั้ง 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารงานสาธารณสุขต่อการบริหารงานบุคคลที่คิดว่าสำคัญในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารงานสาธารณสุขในภาพรวมและรายด้านที่เป็นจริง และที่คิดว่าสำคัญพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลที่เป็นจริง พบว่า ตำแหน่ง และการผ่านการอบรมหลักสูตรด้านบริหาร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัญหาอุปสรรค ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัด มีความต้องการการสรรหาตามระบบคุณธรรม มีความยุติธรรม โปร่งใส และต้องการด้านการจัดสวัสดิการของหน่วยงานให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้บริหารงานสาธารณสุขต่อการบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุงที่เป็นจริง และความคิดเห็นที่คิดว่าสำคัญ รายด้าน ด้วยสถิติ pair-t test

ด้าน	ระดับความความพึงพอใจ การบริหารงานบุคคลที่เป็น จริง		ระดับความความเห็นการ บริหารงานบุคคลที่คิดว่า สำคัญ		t-test	Sig.
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)		
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และ การกำหนดตำแหน่ง	3.07	0.51	2.01	0.68	16.06	0.00
ด้านการสรรหา การคัดเลือก และ การบรรจุแต่งตั้ง	3.03	0.57	2.04	0.61	15.58	0.00
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการ ปฏิบัติราชการ	2.85	0.55	1.98	0.61	13.94	0.00
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	2.85	0.62	1.95	0.60	13.14	0.00
ด้านการออกจากราชการ	2.98	0.61	2.14	0.70	11.28	0.00
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม	2.94	0.47	1.97	0.55	16.96	0.00

$P < 0.05^*$

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารงานสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
พัทลุง กับ ระดับความพึงพอใจของการบริหารงานบุคคล ในลักษณะที่เป็นจริง จำแนกตาม ตำแหน่ง
ด้วยสถิติ χ^2 - test

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความรู้			รวม	Value	df	Sig. (2- Tailed)
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง				
ตำแหน่ง							
นักวิชาการสาธารณสุข	12	39	12	63	12.22	2	0.00
ตำแหน่งอื่นๆ	11	65	2	78			
รวม	23	104	14	141			

$P < 0.05^*$

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารงานสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง กับ ระดับความพึงพอใจของการบริหารงานบุคคล ในลักษณะที่เป็นจริง จำแนกตามการได้รับการอบรมหลักสูตรบริหาร ด้วยสถิติ χ^2 - test

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความรู้			รวม	Value	df	Sig. (2- Tailed)
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง				
การผ่านหลักสูตรการบริหาร							
ไม่เคยผ่านการอบรม	11	30	8	49	6.42	2	0.04
เคยผ่านการอบรม	12	74	6	92			
รวม	23	104	14	141			

$P < 0.05^*$

วิจารณ์ผล

ผู้บริหารงานสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง มีระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดพัทลุง ที่เป็นจริง ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัย และการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลที่คิดว่าสำคัญ ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารงานสาธารณสุข ในภาพรวมและรายด้านที่เป็นจริง และที่คิดว่าสำคัญ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ซึ่งสิ่งที่คาดหวังของเจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นจริงสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารงานสาธารณสุข มีความพึงใจต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง จากการวิจัย พบว่า เพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา ประเภท

บุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ ในการบริหารงานบุคคล ในลักษณะที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน มีข้อเสนอแนะ ที่ต้องการให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุงปรับปรุง ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก เพื่อบรรจุแต่งตั้ง ต้องได้รับความเห็นชอบโดยมีลำเอียง ดำเนินการโปร่งใส การสรรหาบุคคลที่ดีมีคุณธรรม และเห็นว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเหมาะสมแล้ว มีความยุติธรรม โปร่งใส การรักษาวินัยในหน่วยงานต้องเป็นต้นแบบ โดยเฉพาะหน่วยงานบังคับบัญชา ต้องเป็นต้นแบบด้านวินัย ต้องลงโทษทางวินัยโดยเคร่งครัด ควรมีการตักเตือนเมื่อมีความเสี่ยงต่อการกระทำความผิดวินัย ควรอบรม ให้ความรู้ปีละ 1 ครั้ง รักษาคนดี ที่มีความตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดีโดยชมเชย ไม่โอ้อุ้มคนทำผิดมากเกินไป เมื่อกระทำความผิดวินัย ด้านการอบรม ศึกษาน ลาศึกษาต้องได้รับการสนับสนุน เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต ควรเพิ่ม สร้างขวัญกำลังใจให้คนทำงานที่มีผลงาน ส่งเสริมให้มีการได้พบปะสังสรรค์ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหาร การเอื้ออาทรต่อกัน มีมุมพักผ่อน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดีมีความสุข ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีการออม มีการประหยัด และหารายได้เสริม นอกเวลาราชการ

สรุปผลการวิจัย

ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง ที่เป็นจริง ทั้ง 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรา กำลัง และการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลที่คิดว่าสำคัญ ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารงานสาธารณสุขในภาพรวมและรายด้านที่เป็นจริง และที่คิดว่าสำคัญพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลที่เป็นจริง พบว่า ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข และการผ่านการอบรมหลักสูตรด้านบริหาร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการวิจัย พบว่า เพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในลักษณะที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน มีข้อเสนอแนะที่ต้องการให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุงปรับปรุง ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก เพื่อบรรจุแต่งตั้ง ต้องได้รับความเป็นธรรมโดยมีลำเอียง ดำเนินการโปร่งใส การสรรหาบุคคลที่ดีมีคุณธรรม และเห็นว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือน เห็นว่าเหมาะสมแล้ว มีความยุติธรรม โปร่งใส การรักษาวินัยในหน่วยงานต้องเป็นต้นแบบ โดยเฉพาะหน่วยงานบังคับบัญชา ต้องเป็นต้นแบบด้านวินัย ต้องลงโทษทางวินัยโดยเคร่งครัด ควรมีการตักเตือนเมื่อมีความเสี่ยงต่อการกระทำความผิดวินัย ควรอบรมให้ความรู้ปีละ 1 ครั้ง รักษาคนดี ที่มีความตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี โดยชมเชย ไม่โอ้อวดคนทำผิดมากเกินไป เมื่อกระทำความผิดวินัย ด้านการอบรม ดูงาน วิชาชีพต่อ

ต้องได้รับการสนับสนุน เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต ควรเพิ่ม สร้างขวัญกำลังใจให้คนทำงานที่มีผลงาน ส่งเสริมให้มีการได้พบปะสังสรรค์ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารในเชิงนันทนาการ การเอื้ออาทรต่อกันมีมุมพักผ่อนสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดีมีความสุข ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีการอ้อมมีการประหยัด และหารายได้เสริม นอกเวลาราชการ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย นำไปปรับปรุง การบริหารบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุงให้ดียิ่งขึ้น โดยจัดการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร และจัดสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น ควรอบรมให้ความรู้ปีละ 1 ครั้ง รักษาคนดี ที่มีความตั้งใจ และปฏิบัติหน้าที่อย่างดี โดยชมเชย ไม่โอ้อวดคนทำผิดมากเกินไป เมื่อกระทำความผิดวินัย ด้านการอบรม ดูงาน วิชาชีพต่อ ต้องได้รับการสนับสนุน เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต ควรเพิ่ม สร้างขวัญกำลังใจให้คนทำงานที่มีผลงาน ส่งเสริมให้มีการได้พบปะในกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารในเชิงนันทนาการ การเอื้ออาทรต่อกันมีมุมพักผ่อน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดีมีความสุข ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีการอ้อม มีการประหยัด และหารายได้เสริม นอกเวลาราชการ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง นายแพทย์ไพศาล เกื้ออรุณ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพัทลุง นายแพทย์ดุษฎี คงตระกูลทรัพย์ นายแพทย์เชี่ยวชาญ ด้าน เวชกรรมป้องกัน นางสาวทรา รามทิพย์ นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ นายสุนทร คงทองสังข์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ ที่อำนวยความสะดวก และขอบคุณผู้บริหารระดับอำเภอ ตำบล ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เอกสารอ้างอิง

1. วรารัตนา ผลประเสริฐ. กระบวนการบริหารงานสาธารณสุข - STOU Book (ออนไลน์). (วันที่สืบค้น 10 มกราคม 2562). แหล่งข้อมูล :URL <http://stou.ac.th/school/shc/upload/53708-3.pdf>
2. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134, ตอนที่ 647. (ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2560).
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง. สรุปผลงานประจำปี 2561.

