

การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ตามทัศนะบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17

อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ปณณวีร์ ณะโชคชัยพงศ์, ศศ.บ.*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ตามทัศนะบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 263 คน ที่ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่าง สุ่มแบบแบ่งชั้น โดยการเปิดตารางของ Taro Yamane จากประชากร จำนวน 764 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้บริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิภายในโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 24 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถามเรื่องการบริหารงานบุคคล จำนวน 40 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.995 2) แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเชิงลึก จำนวน 4 ข้อ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี รวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.74$, S.D.= 0.65) รองลงมา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.73$, S.D.= 0.71) และด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.71$, S.D.= 0.71) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.67$, S.D.= 0.70) 2) พนักงานโรงพยาบาลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในจัดหาคณากรเข้าทำงาน คัดเลือกเครือญาติเข้ามาทำงาน เรียกผลประโยชน์ในการบรรจุบุคลากร ไม่สนับสนุนการพัฒนาคณากร จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคณากรไม่เพียงพอ ส่งเสริมการพัฒนาคณากรไม่ต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดสวัสดิการให้

บุคลากรอย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การพิจารณาความดีความชอบ เห็นแต่ความสำคัญกับเครือข่าย พนักงานไม่มีความผูกพันกับองค์กร มีการโอนหรือย้ายบ่อย ไม่มีนโยบายสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ไม่มีนโยบายให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในการโอนย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ส่วนข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรเว้นจากอคติ ควรใช้หลักสังคหวัตถุ 4 และปฏิบัติตามหลักเหตุผลนิยม ใช้หลักธรรมสำหรับนักปกครองนักบริหารที่ดี หลักความถูกต้อง มีการพิจารณาวินิจฉัยปัญหา การทำการตัดสินใจและสั่งการด้วยความถูกต้อง รู้จักคิด พูด ทำ กิจกรรมและปฏิบัติงานได้เหมาะสม

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, ทัศนะบุคลากร

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17

The Management of hospital personnel by Personnel views at Somdejprasangkharach 17 hospital, Songpenong district, Suphanburi province.

Punyawi thanachokchaiphong, B.A.

Abstract

This study were descriptive research by objectives of this research were: 1) to study the personnel management of the hospital According to the personnel viewpoint at Somdejprasangkharach 17 hospital, Songpenong district, Suphanburi province., 2) to compare the personnel management of Somdejprasangkharach 17 hospital, Songpenong district, Suphanburi province by classifying on the personal factors, and 3) to study the problems, obstacles, and suggestions for the personnel management of Somdejprasangkharach 17 hospital, Songpenong district, Suphanburi province. The sample was 263 employees from 764 employees. Key informants from Purposive Sampling are executives And expert in Somdejprasangkharach 17 hospital, Songpenong district, Suphanburi province was 24 employees. The tools of the research were 1) questionnaire on personnel administration was 40 items. The whole confidence value was equal to 0.995. 2) 4 semi-in-depth interview forms. The statistics used for data analysis were descriptive statistics for analysis data used Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test and F-test. And qualitative research Use content analysis techniques.

Results of the Research

1) Overall, the personnel management of Somdejprasangkharach 17 hospital, Songpenong district, Suphanburi province. was at the high level ($\bar{X} = 3.71$). When considering each aspect, it was found that the personnel management in the human resource maintenance and protection was at the highest level ($\bar{X} = 3.74$), the personnel management in the human resource development and the human resource provision were 3.73 and 3.71. However, the personnel management in giving the reward to the human resource was at the lowest level ($\bar{X} = 3.67$). 2) The employees having the different sex, age, degree of education, income, and work experience had no the different opinion toward the personnel management of the Somdejprasangkharach 17 hospital, Songpenong district, Suphanburi province. 3) The problems, obstacles, and suggestions for the personnel management of the Somdejprasangkharach 17 hospital, Songpenong district, Suphanburi province were that the administrators of the hospital applied the patron-client system in the human resource provision, gained the advantage in the appointment of the employees, did not support the human resource development, allocated no enough budget, supported the human resource development discontinuously, allocated no enough budget to the provision of the welfare for the employees with

the living expenses, gave the importance for their relatives in the consideration of the feat, and had no the policy for making the good relationship between the administrators and the employees and the policy for give advice to the employees. Moreover, the employees did not relate to the organization because the employees removed frequently. The suggestions were that the administrators should abstain from the Agati (the wrong course of behavior), and apply the four Sangahavatthu (bases of social solidarity), the Hetthima-disa and the Dhamma principles for the good administrator, the justice, the problem consideration, the decision, the command, and the working.

Key words : The Management, Personnel views

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องของการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน กระบวนการพัฒนาความรู้และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร หากสามารถทำให้บุคลากรอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว ก็จะเป็นพลังผลักดันให้กับองค์กร ซึ่งการบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลเป็นการได้มา การพัฒนา การบำรุงดูแลรักษาบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นมีการเรียกร้องผลประโยชน์ในการแต่งตั้ง บรรจุพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้าย บางแห่งมีบุคลากรมากเกินไปจนความจำเป็น บางแห่งมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ในปัจจุบันมีปัญหาในการบริหารงาน อำนาจในการบริหารงานบุคคลอยู่ที่ผู้บริหารเป็นหลัก

แนวทางดำเนินการสำหรับตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการดำเนินการผ่านเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐขั้นพื้นฐาน นั้น โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งการให้ความสำคัญกับบุคลากร หมายถึง

การมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนาและมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่น และมีผลการดำเนินการที่ดีที่ปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร ที่มีความแตกต่างกัน ความท้าทายที่สำคัญในการให้ความสำคัญกับบุคลากร มีดังนี้

1. การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร

2. การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนตามปกติ

3. การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร

4. การแบ่งปันความรู้ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น

5. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีนวัตกรรม

6. การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย องค์กรต้องสร้างความร่วมมือ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์โดยรวมได้ดีขึ้น ความร่วมมือภายในองค์กรอาจรวมถึงความร่วมมือระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร ซึ่งอาจนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม ข้ามหน่วยงาน หรือการปรับโครงสร้างงาน ซึ่งองค์กรควรคำนึงถึงความต้องการที่สำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน มีวิธีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ มีแนวทางใน

การประเมินความก้าวหน้า และวิธีการปรับให้เข้ากับสถานะที่เปลี่ยนแปลงในบางกรณี การให้การศึกษา และการฝึกอบรมร่วมกันอาจเป็นวิธีการหนึ่งที่คุ้มค่าสำหรับการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาดังกล่าว หากกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมทั้ง กระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรใน โรงพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้โรงพยาบาลได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความ สามารถ และอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการผลักดันให้โรงพยาบาลสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ขององค์กร

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ตามทัศนะของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ต้องการทราบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลอยู่ในระดับใด สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้หรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถเสนอผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ กำหนดให้เป็นนโยบายในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน รวมถึง การกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการแต่งตั้ง พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีต่อการ

ให้บริการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป และผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ตามทัศนะบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ตามทัศนะของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน

3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ตามทัศนะของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ 2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และ 4. ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

คือ “การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลตามทัศนะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี”

ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรของโรงพยาบาล ตามทัศนะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งมีจำนวน 764 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) กลุ่ม

ตัวอย่างได้จาก บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 จำนวน 263 คน

3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

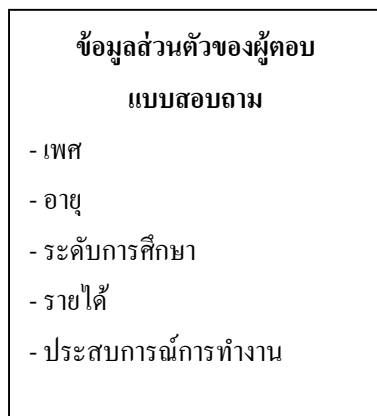
พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

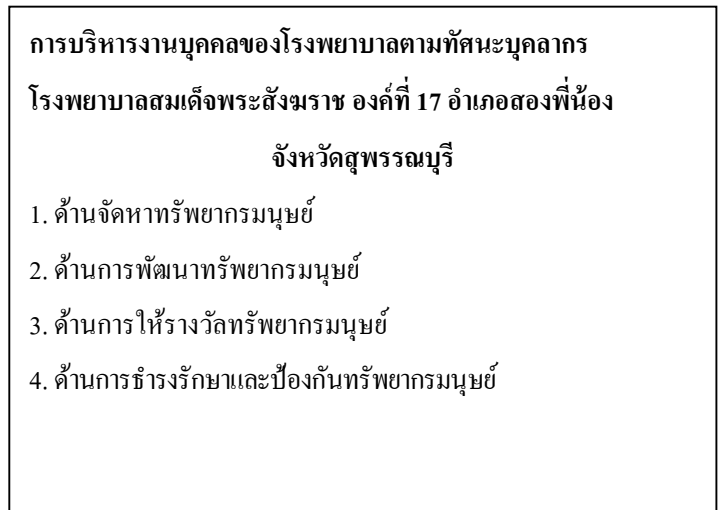
ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง เมษายน พ.ศ.2562

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ
(Independent Variable)



ตัวแปรตาม
(Dependent Variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ตามทัศนะบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี” การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากร (Population) บุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 764 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ดังนี้

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) กลุ่มตัวอย่างได้มาจากบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 จำนวน 263 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling)
การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่ง
ชั้นประกอบด้วยขั้นตอน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)
จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive
Sampling) เป็นผู้บริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิ
ภายในโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่
17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน
24 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ประกอบด้วย

1. แบบสอบถาม

สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุม
วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้ว นำเสนอร่าง
แบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบ
และปรับปรุงแก้ไข จึงนำแบบสอบถามไป
ทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะ
ใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability)

จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และ
นำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และ
รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น
แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษา
พัฒนาขึ้นตามกรอบของการบริหารงาน
บุคคลของโรงพยาบาล ตามทัศนะบุคลากร
โดยปรับปรุงและสังเคราะห์จากแนวคิด/
ทฤษฎีของกระทรวงสาธารณสุข และสำนัก

นายกรัฐมนตรี กรมศึกษาบุคลากรโรงพยาบาล
สมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง
จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่
เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และ
ประสบการณ์การทำงาน โดยมีลักษณะเป็น
แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์
จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
จำนวน 9 ข้อ
3. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์
จำนวน 8 ข้อ
4. ด้านการธำรงรักษาและป้องกัน
ทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 9 ข้อ

โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้อง
แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล
ของโรงพยาบาล ตามทัศนะบุคลากร
โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งมี
ลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating
Scale) มี 5 ระดับโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน
ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และ
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่
17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็น
แบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
ผู้วิจัยได้ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ เพื่อหาความ
เที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถาม
ที่ สร้างเสร็จ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย
อาจารย์สมภัสสร บัวรอด ประธานกลุ่มวิชา
สาขาวิจัยและประเมินผล มหาวิทยาลัยราชภัฏ
หมู่บ้านจอมบึง คุณอรพินธุ์ รัตโนภาส นัก
ทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี และอาจารย์ ดร.
กำธร ไพจิตรต์ อดีตนักวิชาการสาธารณสุข
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี
ประธานกลุ่มวิชาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใน
การวิจัย ก่อนนำไปใช้เพื่อพิจารณาทั้งในด้าน

เนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม
ตลอดจน ภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของ
เครื่องมือโดยการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถาม
แต่ละข้อและวัตถุประสงค์ หรือหาค่า IOC
(Index of Item Objective Congruence) ซึ่ง
เกณฑ์การแปลความหมายค่าดัชนีความ
สอดคล้องที่ยอมรับได้ เลือกข้อที่มีค่าดัชนี
ความสอดคล้องที่ยอมรับได้ค่า IOC ระหว่าง
0.6-1.0 ทุกข้อซึ่งถือว่าเครื่องมือใช้ได้

1.1 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
(Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง
แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากร
ของโรงพยาบาลบ้านโป่ง อำเภอบ้านโป่ง
จังหวัดราชบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความ
เชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha
Coefficient) โดยเครื่องมือการวิจัยทั้งฉบับ
จำนวน 40 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.995 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือ
ที่ใช้ในการวิจัยมีความน่าเชื่อถือได้สูง

1.2 นำแบบสอบถามที่ได้
ปรับปรุงแก้ไขแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับ
สมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการ
วิจัยต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบ
สัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร
ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทาง

ในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

2.3 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.4 สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อนำมาวิเคราะห์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือกับขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 263 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลคำถามปลายเปิด ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ โดยทำการนัดวัน เวลาและสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ แล้วจึงนำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51-5.00 กำหนดอยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51-4.50 กำหนดอยู่ในเกณฑ์ มาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51-3.50 กำหนดอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51-2.50 กำหนดอยู่ในเกณฑ์ น้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.50 กำหนดอยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

1.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียง ประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

1.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

1.2 วิเคราะห์ค่าให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ตามทัศนะบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 263 คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 จำนวน 24 คน วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เชิงพรรณนา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 138 คน

คิดเป็นร้อยละ 52.5 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2

ส่วนใหญ่นายได้ 10,000-15,000 บาท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7

ส่วนใหญ่นักประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ตามทัศนะบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ตามทัศนะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี รวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.63$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.65$) รองลงมา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.71$) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.71$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.70$) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงพยาบาลที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคล ของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน

พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบข้อมูล 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า

บุคลากรของโรงพยาบาลที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงาน บุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรของโรงพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน

พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรของโรงพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงาน บุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน

พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรของโรงพยาบาลที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน

พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลที่มีรายได้ต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรของโรงพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน

พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. สรุปผลการสัมภาษณ์ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล ของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล-สามารถสรุปผลโดยจำแนกตามรายด้านของการวิจัย ดังนี้

4.1. ด้านการจัดหาบุคลากร

ปัญหา อุปสรรคการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ด้านการจัดหาบุคลากร พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลด้านการจัดหาบุคลากรโรงพยาบาลไม่มีอิสระอย่างแท้จริงในการสรรหาบุคลากร เกิดความล่าช้าในการสรรหา

4.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ปัญหา อุปสรรคการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า โรงพยาบาลมีงบประมาณจำกัด การพัฒนาบุคลากรไม่สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการ เช่น สนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรมตามตำแหน่งที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานราชการ เอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก โรงพยาบาลไม่สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการ เช่น สนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรมตามตำแหน่ง เพื่อเพิ่มทักษะและ

ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของโรงพยาบาล ด้านการพัฒนา บุคลากร ผู้บริหารควรใช้หลักการครองคน รู้จักหลักปฏิบัติต่อกันด้วยดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

4.3 ด้านการให้รางวัลแก่ทรัพยากร มนุษย์

ปัญหา อุปสรรคการบริหารงาน บุคคลของโรงพยาบาล ด้านการให้รางวัลแก่ บุคลากร พบว่า การให้รางวัลผลตอบแทน ของโรงพยาบาลไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและความต้องการของบุคลากร ส่งผล กระทบต่อกำลังใจของบุคลากร ทำให้ บุคลากรปฏิบัติงานให้ผ่านไปวัน ๆ ไม่เต็ม ที่เต็มศักยภาพของตนเอง รวมถึงปัญหาอุปสรรค ที่ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นได้ระหว่าง ผู้บริหารกับบุคลากร และโรงพยาบาลขาด ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความ ต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน สำคัญในการให้รางวัล ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมกับบุคลากร อุปสรรคการ บริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ด้านการ ให้รางวัลแก่ทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล ผลตอบแทนของโรงพยาบาลไม่สอดคล้อง กับสภาพความเป็นจริงและความต้องการของ บุคลากร ขาดข้อมูลการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ความต้องการของบุคลากรเพื่อ

เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการให้รางวัล ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับบุคลากร

4.4 ด้านการธำรงรักษาและป้องกัน ทรัพยากรมนุษย์

ปัญหา อุปสรรคการบริหารงาน บุคคลของโรงพยาบาล ด้านการธำรงรักษา และป้องกันบุคลากร พบว่า บุคลากร โรงพยาบาลไม่ค่อยมีความผูกพันกับองค์กร มีการโอน - ย้าย ลาออก เพราะผู้บริหารขาด นโยบาย มาตรการที่เหมาะสมในการธำรง รักษาและป้องกันบุคลากร เนื่องจาก ไม่ นำเอาหลักการบริหารงานบุคคลมาปฏิบัติให้ เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร รวมถึง ปัญหาอุปสรรคเมื่อบุคลากรเสียชีวิต โรงพยาบาลมีค่าตอบแทนให้น้อย ไม่ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและการครองชีพ ในปัจจุบัน โรงพยาบาลขาดการจัดทำสำรวจ ความต้องการของบุคลากรในการโอน-ย้าย ลาออกจึงส่งผลให้โรงพยาบาล ขาดแคลน บุคลากรที่จะมาแทนตำแหน่งเดิมที่ว่างลง ส่งผลการบริหารงานของโรงพยาบาล ปัญหา อุปสรรคการ บริหารงาน บุคคล ของ โรงพยาบาล ด้านการธำรงรักษาและป้องกัน ทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรโรงพยาบาลไม่ค่อย มีความผูกพันกับองค์กร มีการโอน - ย้าย ลาออก ผู้บริหารขาดนโยบาย มาตรการที่ เหมาะสมในการธำรงรักษาและป้องกัน บุคลากร

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมสำหรับนักปกครองนักบริหารที่ดี หลักความถูกต้อง มีการพิจารณาวินิจฉัยปัญหา การทำการตัดสินใจ และสั่งการ ด้วยความถูกต้อง รู้จักคิด พูด ทำกิจการงาน และปฏิบัติงานได้เหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลตามทัศนะ บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี” มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลตามทัศนะบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ตามทัศนะบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะโรงพยาบาลสามารถบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดี ถูกต้องตามระเบียบการบริหารงานบุคคล ทั้งในส่วนการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุในตำแหน่งต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ ศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน การให้

ผลตอบแทนจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และการธำรงรักษาบุคลากร ให้ความสำคัญใน การพิจารณาความดีความชอบแก่พนักงาน โรงพยาบาลมีการบริหารงานบุคคลที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกิจ จุลละนันท์ (2514) เป้าหมายหลักของการบริหารงานบุคคลนั้น จะมีลักษณะที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ประการ คือ 1. การให้ได้มาซึ่งบุคคล 2. การพัฒนาบุคลากร 3. การบำรุงรักษาซึ่งบุคคล 4. การให้บุคคลพ้นจากงาน เป้าหมายทั้ง 4 ประการ ที่กล่าวมานี้ จำเป็นต้องอาศัย กิจกรรมหรือกระบวนการที่ต้องกระทำ เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของหลักการบริหารงานบุคคล ส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งการวิจัยมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิวาพร โยระคง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลศรีโคตร อำเภอ จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด” พบว่า การบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะโรงพยาบาลมีการวางแผนในการจัดหาบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการสำรวจความเพียงพอของบุคลากรต่อ

ภาระงานในปัจจุบัน ให้ความเป็นธรรมกับพนักงานในการแต่งตั้ง รับโอน เลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ในการจัดหางานบุคลากร เปิดโอกาสให้มีการสรรหาบุคลากรภายในทดแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้บุคลากรปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร มีวิธีการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม จึงส่งผลให้การสรรหาบุคลากรเป็นที่ยอมรับของพนักงาน กล่าวได้ว่าโรงพยาบาลมีการบริหารงานบุคคลที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ที่กล่าวไว้ว่าการจัดหางานบุคคล เป็นการคัดเลือก การบรรจุ ตำแหน่งงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์การ มีการรับสมัครงาน คัดเลือกรวมถึงการแต่งตั้ง การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล การฝึกอบรม และการพัฒนา ปัจจัยที่มีผลต่อจำนวนและประเภทของผู้บริหารที่เป็นที่ต้องการ ขนาด และความซับซ้อนของโครงสร้างองค์การ แต่คุณสมบัติของผู้บริหาร ต้องมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการวางแผน ประนีประนอม ชักจูง ที่ดี และ เป็น ที่ ปรี ก ษา ของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งการสรรหาบุคลากรประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการ

ทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การสรรหาและการคัดเลือก เลือกใช้กระบวนการที่เหมาะสมเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเข้าทำงานและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ส่งผลให้บุคลากรโรงพยาบาลมีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ซึ่งการวิจัยมีความสอดคล้อง กับผลงานวิจัยของ สุณิษา ทวิชสังข์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานของสำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานี” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเห็น มีการปฏิบัติต่อกระบวนการ บริหารงานของสำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานี ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ โรงพยาบาลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และมีการติดตามผลหลังการฝึกอบรม มีและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการจัดประชุมฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้มีสิทธิเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมสัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ นำบุคลากรไปทัศนศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

ธงชัย สันติวงษ์ (2536) ที่กล่าวไว้ว่า การอบรมและการพัฒนา (Training and Development Process) คือ ขั้นตอนที่เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่ต้องมีอยู่ตลอดเวลา ทุกขณะที่มีทรัพยากรมนุษย์ทำงานอยู่กับเราหรือที่เรียกว่า การอบรม หรือการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งหมายถึง กิจกรรมทางการบริหารงานบุคคลที่ต้องจัดทำขึ้น เพื่อมุ่งส่งเสริมความรู้ความสามารถ ตลอดจน ความชำนาญให้มีความขึ้นในตัวบุคลากร โดยเฉพาะเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ และเจือใจของปัจจัย สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ตลอดจน การช่วยให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โรงพยาบาลมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากร โรงพยาบาลมีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุณิษา ทวีขันธ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษากระบวนการบริหารงานของสำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานี” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความเห็นในการปฏิบัติต่อกระบวนการบริหารงาน ของสำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานี ด้านพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะโรงพยาบาลมีการมอบหมาย

งานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นที่พิจารณาความดีความชอบในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง โอนย้ายให้ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม การพิจารณาความดีความชอบ มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนตรงตามจุดประสงค์ของหน่วยงานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และมีการวางแผนด้านการจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ดึงดูดและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่ จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามที่ราชการกำหนดอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่ว่าด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ที่สำคัญ ประกอบด้วย การเลื่อนตำแหน่ง มีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม การเลื่อนขึ้นเงินเดือน มีระบบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เป็นทางการชัดเจน มีเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส ในส่วนของค่าตอบแทนซึ่งมีวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน เป็นธรรมและจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การย้าย มีหลักเกณฑ์การย้ายที่ชัดเจน โปร่งใส การจูงใจ มีหลักการจูงใจให้ทำงาน อย่างเต็ม

ความสามารถ ส่งผลให้บุคลากรโรงพยาบาล มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลด้านการให้ รางวัลแก่ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ซึ่ง ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของวรัญญา กุมริจิตร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลใน เขตอำเภอพรานกระต่าย กำแพงเพชร” พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ใน เขตอำเภอพรานกระต่าย จังหวัด กำแพงเพชร ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ อยู่ใน ระดับมากและ ด้านการธำรงรักษาและป้องกัน ทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็น เพราะโรงพยาบาลได้ให้ค่าปรึกษา ข้อเสนอแนะและขอทราบเหตุผลในการขอ โอน-ย้าย และลาออก สนับสนุนให้บุคลากร ย้ายหรือโอนจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยัง หน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำรวจ ความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับการขอ โอน-ย้ายหรือลาออกในแต่ละปีเพื่อเตรียม บุคลากรมาทดแทน อำนวยความสะดวก ให้กับพนักงานเกี่ยวกับขอโอน-ย้ายหรือ ลาออก โดยยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของ ทางการ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บุคลากรที่ขอ โอน-ย้าย หรือลาออก เกษียณอายุ ให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ทุพล ภาพเมื่อแพทย์ได้ตรวจและลงความเห็นที่ไม่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้และให้ออกจาก ราชการ การจัดสรรสวัสดิการในการดูแล รักษาพยาบาลแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

เพียงพอต่อความต้องการ เมื่อบุคลากรถึงแก่ กรรมได้ช่วยดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน เงินช่วยเหลือบำเหน็จบำนาญ และช่วยจัด พิธีกรรม การลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรได้ ดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบของทาง ราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ว่า การธำรง รักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ เป็นการ บำรุงรักษาบุคลากรให้ทำงานในหน่วยงาน ให้นานที่สุด และมีประสิทธิภาพที่สุดนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความ พึงพอใจ หรือสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ให้แก่บุคลากรซึ่งขวัญกำลังใจเป็นลักษณะ สภาพจิตที่ปกติสุข ผู้ที่ขวัญกำลังใจดี คือ ผู้ที่ มีความสุข รู้สึกปลอดภัย รู้สึกมั่นใจ มั่นคง มีพลังใจ เข้มแข็ง พร้อมทั้งต่อสู้กับ ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ จากผลการวิจัยกล่าว ได้ว่าโรงพยาบาลได้ธำรงรักษาบุคลากร ตั้งแต่เข้าทำงาน ออกจากงาน จนถึงเสียชีวิต ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้บุคลากรโรงพยาบาล มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลด้านการ ธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ อยู่ใน ระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ วรัญญา กุมริจิตร์ (2554) ได้ ศึกษาเรื่อง “การ บริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลในเขตอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร” พบว่า การ บริหารงาน บุคคลของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอพราน

กระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ตามทัศนะของบุคลากรโรงพยาบาลที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1
ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ไม่แตกต่างกัน บุคลากรทั้งชายและหญิงมีความเสมอภาคกันในการปฏิบัติงาน โอกาสในการปรับเปลี่ยน เลื่อน โอน ย้าย ตำแหน่ง รวมถึงการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของวรรณดา กุมริจิตร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2
ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคล

ของโรงพยาบาลไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงพยาบาล ให้ความสำคัญกับบุคลากรในการพิจารณาความดีความชอบ บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความผูกพันกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรรณดา กุมริจิตร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบล ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3
ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลที่มีระดับ การศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลไม่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานโรงพยาบาลได้กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และผู้บริหารสนับสนุนด้านทุนการศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสทางการศึกษาสูงขึ้น เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิจิต โพธาราม (2547) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 4

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลที่มีรายได้ต่างกัน มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลไม่แตกต่างกัน รายได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง อายุงาน ถึงบุคลากรจะมีรายได้ต่างกัน แต่มีความเสมอภาคกันในการสรรหา การพัฒนาบุคลากร การให้รางวัล ประโยชน์เกื้อกูลจากการทำงานและการสร้างรักษาบุคลากรอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอรรถัย จันทรเหลือง (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี” พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน เห็นว่าปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 5

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลที่มีประสบการณ์ ทำงานต่างกันมีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลไม่แตกต่างกัน บุคลากรมีความใกล้ชิดกัน สามารถแนะนำงานกับบุคลากรใหม่ ให้สามารถเรียนรู้การปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว บุคลากรมีความผูกพันช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอรรถัย จันทรเหลือง (2547) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี” พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่าปัญหาในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ตามทักษะบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของผู้บริหาร ดังนี้

1) ควรอำนวยความสะดวกในการดำเนินการขอโอนย้าย หรือลาออก

2) ควรสนับสนุนให้บุคลากรย้าย โอนจากตำแหน่งหน้าที่เดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น

3) ควรมีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรตามเหมาะสม

4) ควรส่งเสริมพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ทักษะทัศนคติที่ดี

5) ควรนำระบบคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงาน

6) ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีสิทธิเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมสัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน

ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ควรใช้หลักคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถแข่งขันกันโดยเสรี เพื่อมีสิทธิในการเข้ามาทำงานตามหลักความเสมอภาค และควรเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปใช้ความสามารถในการแข่งขันในการสรรหาบุคลากร

การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ควรปรับปรุงให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่โปร่งใส เป็นธรรม ในการเลื่อนตำแหน่ง การ

เลื่อนขึ้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน การย้าย และการสนใจในการทำงานของ บุคลากรอย่างยุติธรรม ควรจัดสวัสดิการให้เพียงพอสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพในปัจจุบัน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรปรับปรุงให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนา เพิ่มทักษะ ตามความสามารถ โดยให้ทุนการศึกษา ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม

ด้านการธำรงรักษาและป้องกัน ทรัพยากรมนุษย์ ควรปรับปรุงการธำรงรักษา และป้องกันทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี และสร้างความผูกพันกับบุคลากร ด้วยกัน

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหาร ควร นำระเบียบ การบริหารงานบุคคลมาใช้อย่างจริงจัง ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ โดยกำหนดนโยบายการบริหารส่วนบุคคลให้ ชัดเจน ประกาศให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเป็น ประจำทุกปี

3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษา การจัดสวัสดิการแก่บุคลากรโรงพยาบาลเป็นการวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ กับวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทราบสภาพการจัดสวัสดิการของโรงพยาบาลสอดคล้องกับการดำรงชีพในปัจจุบันหรือไม่

2) ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล เพื่อทราบขวัญ กำลังใจ ความกดดันสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

3) ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล เพื่อทราบคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล

4) ควรศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2524). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- จรัสศรี จริยาภู และคณะ. (2550). แนวคิด การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ข้าราชการตุลาการ. รายงานวิชาการ. ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม วิทยาลัยข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : จามจุรี.
- รภัสสา พานิกุล. (2552). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจัดหางานของรัฐตามหลักสังกัดหมวด :
กรณีศึกษาศูนย์จัดหางานกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน. พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วรัญรดา กุมริจิตร์. (2554). การบริหารงาน

บุคคลของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร. สารนิพนธ์สาขารัฐศาสตร์การปกครอง. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิชิต โพธาราม .(2547). ปัญหาการ

บริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารการเมืองการปกครอง. 4 (2)

ศิวพร โยธะคง. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีตำบลศรีโคตร. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา.

พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ดิยาว. (2543). การบริหารงานบุคคล.

พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรทัย จันทร์เหลือง. (2548). ปัญหาในการ

บริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.