

ผลการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี

อุทุมพร อภัยโส, น.บ. (นิติศาสตรบัณฑิต)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวางครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลลัพธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการอํารงรักษามูลค่าการกับผลลัพธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี จำนวน 188 คน จากทั้งหมด 5,307 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2559 โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 68 ข้อ ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นของบุคลากร (Cronbach's alpha coefficient = 0.974) และผลลัพธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคล (alpha = 0.966)

ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.4 อายุระหว่าง 21 -59 ปี (เฉลี่ย 43 SD 10.1) โดยมีช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.6 สถานภาพคู่ ร้อยละ 60.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.6 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 82.4 มีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 38.8 เงินเดือนระหว่าง 20,000-39,999 บาท ร้อยละ 44.7 (Mean 30,000, SD 12,190) มีรายได้อื่น เฉลี่ย 6,292.82 บาท (SD 8,691) มากกว่าครึ่งมีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป (Mean 19.0, SD 10.9) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการอํารงรักษามูลค่าการ พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 79.0 (SD 8.3) แสดงความเห็นด้วยมากที่สุดด้านการสรรหาบุคลากร เฉลี่ยร้อยละ 81.0 (SD 12.0) รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 80.6 (SD 6.9) การอํารงรักษามูลค่าการ ร้อยละ 78.4 (SD 7.4) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 76.0 (SD 6.8) ตามลำดับ ความคิดเห็นต่อผลลัพธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เฉลี่ยร้อยละ 85.3 (SD 6.5) และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลมากที่สุดคือการอํารงรักษามูลค่าการ ($R^2_{adj} = 0.583$, beta = 0.765, p-value<0.001) รองลงมาคือ เงินเดือน ($R^2_{adj} = 0.050$, beta = 0.235, p-value = 0.004) การพัฒนาบุคลากร ($R^2_{adj} = 0.472$, beta 0.689, p-value<0.001) การสรรหาบุคลากร ($R^2_{adj} = 0.43$, beta = 0.659, p-value<0.001) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($R^2_{adj} = 0.414$, beta = 0.646, p-value<0.001) ประสบการณ์ทำงาน ($R^2_{adj} = 0.024$, beta = 0.170, p-value = 0.020) และอายุ ($R^2_{adj} = 0.016$, beta = 0.147, p-value = 0.044) ตามลำดับ

สรุป ผลการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีครั้งนี้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนา, การบริหารงานบุคคล, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

Effect of Development of Personnel Management in Udonthani Provincial Health Office

Uthumporn Apaiso, LL.B. (Bachelor of Law)

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study an effect of development of personnel management in Udonthani provincial health office and analysis relationship between characteristic, the opinion to personnel management include recruitment, performance appraisal, human resource development and human maintenance with effect of development of personnel management under the Udonthani provincial health office. 188 sample from 5,307 personnel. Data collected during May to August 2016, by questionnaires consist of personnel characteristic, the opinion to personnel management (Cronbach's alpha coefficient = 0.974) and satisfaction to effect of development of personnel management (alpha = 0.966).

Result: Most of them were female (73.4%) with age between 21 – 59 years old (mean 43, SD 10.1) and Two - third were married and graduated with a bachelor's degree. 82.4% were government officer and 38.8% were operation worker. Mean salary 30,000 Thai Baht per month with mean other income 6,292.82 (SD 8,691). Mean working experience 19.0 years (SD 10.9). Half of them worked for 20 years and more. Overall was high level of the opinion to personnel management in 4 aspects, the mean opinion to recruitment, human resource development, human maintenance and performance appraisal were 81.0, 80.6, 78.4 and 76.0 respectively. Overall was high level of personnel satisfaction to effect of development of personnel management 85.3% (SD 6.5). Factors associated with effected of development of personnel management was human maintenance ($R^2_{adj} = 0.583$, beta = 0.765, p-value < 0.001), salary ($R^2_{adj} = 0.050$, beta = 0.235, p-value = 0.004), human resource development ($R^2_{adj} = 0.472$, beta = 0.689, p-value < 0.001), Recruitment ($R^2_{adj} = 0.43$, beta = 0.659, p-value < 0.001), performance appraisal ($R^2_{adj} = 0.414$, beta = 0.646, p-value < 0.001), working experience ($R^2_{adj} = 0.024$, beta = 0.170, p-value = 0.020) and age ($R^2_{adj} = 0.016$, beta = 0.147, p-value = 0.044) respectively.

Conclusion: Effects of development of personnel management in Udonthani provincial health office had the efficiency and effectiveness influence to personnel satisfaction was high level with significant show that a personnel management quality.

Keyword: Development Effect, Personnel Management, Provincial Health Office

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนค่านิยมของคนในปัจจุบัน ก่อผลกระทบอย่างมากต่อองค์กรต่างๆ ในสังคม ในการบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดกับงาน และใช้บุคลากรนั้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน กระบวนการคัดเลือกกระบวนการพัฒนา และกระบวนการบำรุงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและรวมถึงการหาวิธีการให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องการพ้นจากการปฏิบัติงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข¹ นอกจากนี้มีการศึกษาที่พบปัญหาในการบริหารกำลังคน เนื่องจากระดับการให้ความสำคัญของผู้บริหาร ในการหมุนเวียนงานไม่ได้ตามแผนนโยบาย และแผนพัฒนากำลังคนของส่วนราชการยังไม่ชัดเจน ระบบที่เลี้ยงไม่สมบูรณ์เพียงพอ บริบทของหน่วยงานไม่เอื้อต่อการพัฒนา²

ผลการศึกษาสถานการณ์การสูญเสียข้าราชการในประเทศไทย ด้านการสูญเสียข้าราชการเกษียณอายุซึ่งเป็นประเภทของการสูญเสียมากที่สุดในปี 2555 พบว่า กระทรวงสาธารณสุขมีข้าราชการเกษียณอายุ จำนวนมากที่สุด คือ 1,891 คน (ร้อยละ 27.5 ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่เกษียณอายุทั้งหมด) ในภาพรวมมีอัตราเกษียณอายุร้อยละ 1.86 กรณีลาออก มีจำนวน 2,700 คน ส่วนใหญ่ร้อยละ 68.4 เป็นการลาออกของข้าราชการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี 2556 สำหรับการสูญเสียข้าราชการเนื่องจากการตาย มีจำนวน 422 คน ส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.3 (183 คน) เป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 12.80 ปัญหาหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) กำหนด ยังไม่อาจใช้กำหนดตำแหน่งให้แก่ข้าราชการได้ครอบคลุมทุกสายงานทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างสายงาน ที่ยังไม่ได้รับความก้าวหน้า ปัญหาตำแหน่งในส่วนภูมิภาค

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ บางสายงานไม่อาจกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นได้ เนื่องจากไม่มีหลักเกณฑ์ให้ดำเนินการ เช่น ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ นักจัดการงานทั่วไป และพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว เป็นต้น³

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นฝ่ายสนับสนุนงานบริการของทั้งจังหวัด มีบทบาทอย่างสำคัญยิ่งในการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพสูง สถานการณ์และสภาพปัญหาในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ที่เกิดขึ้น เช่น มีการร้องทุกข์เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ ประกอบกับความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่มีต่อผู้บริหาร หากมีความเสี่ยงอาจก่อให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้ ที่ผ่านมานั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้แก้ไขปรับปรุงการบริหารงานบุคคลมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนาระบบงานบริหารบุคคล มีการจัดระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพใน 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติงานด้านการสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน พัฒนาทักษะความสามารถบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง การบริหารงานบุคคลท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การวิจัยประเมินผลการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีในครั้งนี้ เพื่อใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยนำมาประกอบการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินผลลัพธ์การพัฒนาการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการธำรงรักษาบุคลากร กับผลลัพธ์การพัฒนาการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

อุดรธานี

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2559

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ โรงพยาบาล และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ทั้งหมดจำนวน 5,307 คน

2. ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ใช้สูตรประมาณค่าสัดส่วนประชากร⁴

$$n = \frac{NZ^2_{a/2}(p(1-p))}{(e^2(N-1)) + Z^2_{a/2}(p(1-p))}$$

N = กลุ่มบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ปี 2558 ทั้งหมดจำนวน 5,307 คน

P = สัดส่วนความคิดเห็นต่อผลลัพธ์การพัฒนาการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น⁵ ร้อยละ 49.4 หรือเท่ากับ 0.49

$Z^2_{a/2} = 1.96$ กำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ โดยกำหนดไว้ร้อยละ 5 หรือ 0.05

$$5,307 \times (1.96)^2 \times (0.49(1-0.49)) = 188.9$$

$$n = \frac{((0.05)^2 \times (5,307 - 1)) + (1.96)^2(0.49(1-0.49))}{1}$$

n = ได้ขนาดตัวอย่างจากการคำนวณจำนวน 188 คน

3. ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) สุ่มตามขนาดตัวอย่าง จำนวน 188 คน ในงานวิจัยนี้ได้มีการกระจายของตัวอย่างคำนวณตามสัดส่วนประชากรจำแนกรายอำเภอ

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นที่ 1 การกำหนดกรอบ โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จัดทำกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นที่ 2 สร้างเครื่องมือ โดยกำหนดองค์ประกอบการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสร้างแบบสอบถาม ตามภารกิจงานบุคคลและตอบสนองขอบเขต กรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบเนื้อหา โดยนำเนื้อหาจากงานบุคคลมาตรวจสอบภารกิจเพื่อจัดทำขอบเขตการประเมินผล

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ระบบงานบริหารบุคคล โดยการวิเคราะห์ระบบเพื่อให้ได้รายละเอียดและขั้นตอนการพัฒนาการบริหารบุคคล

ขั้นที่ 5 เก็บข้อมูล โดยประชุมชี้แจงเพื่อเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสถานพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เพื่อจัดทำข้อมูลเป็นร่างผลลัพธ์ของการพัฒนา

ขั้นที่ 6 สรุปผลลัพธ์การพัฒนา โดยทำการวิเคราะห์ประมวลผล จัดทำรายงานการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ส่วน รวมจำนวน 68 ข้อ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ปัจจุบัน รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล จำนวน 20 ข้อ ด้านการบริหารงานบุคคลโดยยึดปฏิบัติตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ⁶ ประกอบด้วย การปฏิบัติงานด้านสรรหาบุคลากร การวางแผนทรัพยากร การวิเคราะห์งาน การคัดเลือก

การแปลผลคะแนนการปฏิบัติงานด้านสรรหาบุคลากร (เต็ม 100 คะแนน) แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

66.68 – 100.0 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

33.34 – 66.67 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
1 – 33.33 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย (ควรปรับปรุง)

ส่วนที่ 3 การปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ระบบค่าตอบแทน การย้าย และการจูงใจ

ส่วนที่ 4 การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรและการธำรงรักษามูลค่ากร จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม การศึกษา การวางแผนพัฒนาอาชีพ และการดำเนินการทางวินัย

ส่วนที่ 5 ผลลัพธ์การพัฒนากิจการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย ด้านประสิทธิผล จำนวน 5 ข้อ และด้านประสิทธิภาพ 5 ข้อ

คำถามส่วนที่ 3-5 เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ กำหนดค่าคะแนน ดังนี้ ระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด ให้คะแนน 5 ระดับ (1 ถึง 5 คะแนน)

ในแต่ละด้านคะแนนเต็ม 50 คะแนน แบ่งเป็น 3 ระดับ^๖ ซึ่งแปลความหมาย ดังนี้

32.68 – 50.0 หมายถึง พึงพอใจระดับมาก
16.34 – 32.67 หมายถึง พึงพอใจระดับปานกลาง
1 – 16.33 หมายถึง พึงพอใจน้อย (ควรปรับปรุง)

คะแนนโดยรวมผลลัพธ์การพัฒนากิจการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 2-5 จำนวน 60 ข้อ แบ่งเป็น 3 ระดับ^๖ แปลความหมายเป็นร้อยละ ดังนี้
66.67 – 100.0 หมายถึง มีการพัฒนาระดับสูง
33.34 – 66.66 หมายถึง มีการพัฒนาระดับปานกลาง
1.00 – 33.33 หมายถึง มีการพัฒนาระดับต่ำ (ควรปรับปรุง)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิและทดสอบค่าเชื่อมั่น ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการพัฒนา

การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล ค่า $\alpha = 0.974$

2. แบบสอบถามผลลัพธ์การพัฒนากิจการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล ค่า $\alpha = 0.966$

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจาก ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยได้อธิบายถึงการเก็บรักษาความลับของข้อมูลผู้เข้าร่วมวิจัยและเมื่อสมัครใจเข้าร่วมโครงการ จึงให้อาสาสมัครลงลายมือชื่อเป็นหลักฐาน ในหนังสือยินยอมเข้าร่วมโครงการ โดยที่ผู้วิจัยจะไม่นำเสนอหรือเผยแพร่ข้อมูลในลักษณะรายบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ประเภทข้อมูล Continuous data หรือ rating scale โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple linear regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.4 อายุระหว่าง 21 - 50 ปี ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.6 สถานภาพคู่ ร้อยละ 60.6 ระดับการศึกษาจบปริญญาตรี ร้อยละ 67.6 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 82.4 มีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 38.8 เงินเดือนระหว่าง 20,000-39,999 บาท ร้อยละ 44.7 (Mean 30,000, SD 12,190) มีรายได้อื่น เฉลี่ย 6,292.8 บาท, (SD 8,691) ประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 52.1 (Mean 19, SD 10.9) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n= 188)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	50	26.6
หญิง	138	73.4
อายุ (ปี) (Mean 43, SD 10.1, Min-Max = 21-59)		
ต่ำกว่า 30	28	14.9
30-39	42	22.3
40-49	53	28.2
50 ขึ้นไป	65	34.6
สถานภาพสมรส		
คู่	114	60.6
โสด	66	35.1
หม้าย หย่า แยก	8	4.3
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	13.3
ปริญญาตรี	127	67.6
ปริญญาโท	36	19.1
สถานภาพการปฏิบัติงาน		
ข้าราชการ	155	82.4
พนักงานราชการ	7	3.7
ลูกจ้างประจำ	4	2.1
ลูกจ้างชั่วคราว	22	11.7
บทบาทหน้าที่ปัจจุบัน		
ผู้ปฏิบัติ	73	38.8
หัวหน้างาน	71	37.8
หัวหน้ากลุ่มงาน	40	21.3
ผู้บริหาร	4	2.1
เงินเดือน (บาท/เดือน)		
(Mean 30,000, SD 12,190, Min-Max 6,960-60,000)		
ต่ำกว่า 20,000	48	25.5
20,000-39,999	84	44.7
40,000-49,999	49	26.1
50,000 ขึ้นไป	7	3.7
รายได้อื่นๆ		
(Mean 6,292.82, SD 8,691, Min-Max 0- 45,000)		
ต่ำกว่า 5,000	109	58.0
5,000 - 9,999	39	20.7
10,000 - 19,999	23	12.2
20,000 ขึ้นไป	17	9.0
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ปี)		
(Mean 19.0, SD 10.9, Min-Max 1-39)		
ต่ำกว่า 5	20	10.6
5-9	31	16.5
10-19	39	20.7
20 ขึ้นไป	98	52.1

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ใน 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติงานด้านการสรรหาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการธำรงรักษาบุคลากร พบว่าโดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เฉลี่ยร้อยละ 79.0 (SD 8.3) เห็นด้วยมากที่สุดด้านการสรรหาบุคลากร เฉลี่ยร้อยละ 81.0 (SD 12.0) รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 80.6 (SD 6.9) การธำรงรักษาบุคลากร ร้อยละ 78.4 (SD 7.4) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 76.0 (SD 6.8) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี (n=188)

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
การสรรหาบุคลากร	81.0	12.0	มาก
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	76.0	6.8	มาก
การพัฒนาบุคลากร	80.6	6.9	มาก
การธำรงรักษาบุคลากร	78.4	7.4	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	79.0	8.3	มาก

โดยรวมความคิดเห็นต่อผลลัพธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เฉลี่ยร้อยละ 85.3 (SD 6.5) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อผลลัพธ์การบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี (n = 188)

ผลลัพธ์การบริหารงานบุคคล	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานบริหารงานบุคคล	4.4	0.7	มาก
มีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้	4.4	0.7	มาก
ปฏิบัติงานเสร็จตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้	4.3	0.8	มาก
มีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.3	0.7	มาก
มีการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	4.3	0.7	มาก
มีการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ	4.3	0.7	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.3	0.7	มาก

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อผลลัพธ์การบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี (n = 188) (ต่อ)

ผลลัพธ์การบริหารงานบุคคล	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ	4.3	0.8	มาก
บุคลากรมีการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ อย่างคุ้มค่า	4.3	0.8	ปานกลาง
พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วและถูกต้อง	4.3	0.8	มาก
แผนงานบริหารบุคคลมีการประหยัดการใช้ทรัพยากร	4.3	0.8	ปานกลาง
บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรม	3.3	0.8	ปานกลาง
โดยรวมเฉลี่ย ร้อยละ	85.3	6.5	มาก

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับผลลัพธ์การพัฒนาการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ การสรรหาบุคลากร (p-value<0.001) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (p-value<0.001) การพัฒนาบุคลากร (p-value<0.001) การอำนวยการ (p-value<0.001) ประสิทธิภาพการทำงาน (p-value 0.020) อายุ (p-value 0.044) เงินเดือน (p-value<0.001) ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ คือ รายได้อื่นๆ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับผลลัพธ์การพัฒนาการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล (n = 188)

ปัจจัย	r	p-value
ประสิทธิภาพการทำงาน	0.170*	0.020
การสรรหาบุคลากร	0.659**	<0.001
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.646**	<0.001
การพัฒนาบุคลากร	0.689**	<0.001
การอำนวยการบุคลากร	0.765**	<0.001
อายุ	0.147*	0.044
เงินเดือน	0.235**	0.001
รายได้อื่นๆ	0.088	0.229

*. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **. ที่ระดับ 0.01

ปัจจัยที่ศึกษาโดยรวมสามารถอธิบายความสอดคล้องของผลลัพธ์การพัฒนาการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงได้ว่าทั้ง 7 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การพัฒนาการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การพัฒนาการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลมากที่สุดคือ ด้านการอำนวยการบุคลากร ($R^2_{adj} = 0.583$, $\beta = 0.765$, $p\text{-value}<0.001$) การพัฒนาบุคลากร ($R^2_{adj} = 0.472$, $\beta = 0.689$, $p\text{-value}<0.001$) การสรรหาบุคลากร ($R^2_{adj} = 0.43$, $\beta = 0.659$, $p\text{-value}<0.001$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($R^2_{adj} = 0.414$, $\beta = 0.646$, $p\text{-value}<0.001$) เงินเดือน ($R^2_{adj} = 0.050$, $\beta = 0.235$, $p\text{-value} = 0.004$) ประสิทธิภาพการทำงาน ($R^2_{adj} = 0.024$, $\beta = 0.170$, $p\text{-value} = 0.020$) และ อายุ ($R^2_{adj} = 0.016$, $\beta = 0.147$, $p\text{-value} = 0.044$) ตามลำดับ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับผลลัพธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคล (n = 188)

Model	ตัวแปร	B	β	R ²	R^2_{adj}	Sig.
1	ประสิทธิภาพการทำงาน	0.102	0.170	0.029	0.024	0.020*
2	การสรรหาบุคลากร	0.361	0.659	0.434	0.431	<0.001**
3	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.610	0.646	0.418	0.414	<0.001**
4	การพัฒนาบุคลากร	0.665	0.689	0.474	0.472	<0.001**
5	การอำนวยการบุคลากร	0.677	0.765	0.585	0.583	<0.001**
6	อายุ	0.095	0.147	0.022	0.016	0.044*
7	เงินเดือน	0.000	0.235	0.055	0.050	0.004**
	รวม	0.176	0.176	0.758	0.756	<0.001**

*. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **. ที่ระดับ 0.01

วิจารณ์

จากผลการวิจัยนี้พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพคู่ เงินเดือนเฉลี่ย 30,000 บาท ส่วนใหญ่เพศหญิง อยู่ในวัยกลางคนและมีรายได้อื่นนอกจากเงินเดือน และสืบเนื่องมาจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จึงทำให้ภาพรวมบุคลากรไม่เป็นอุปสรรคในการ

ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุเทพ สุเทวเมธี⁷ ทำการศึกษาการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ที่พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล โดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเห็นด้วยมากในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ร้อยละ 80 ได้แก่ การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากระบบการจัดสวัสดิการยังไม่มากพอตามความต้องการ และไม่เป็นไปตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุรียักรณ์ เลิศวัชรสกุลและคณะ⁸ ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารองค์กรอยู่ในระดับมาก แต่ยังพบว่ามีความคิดเห็นต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรในระดับน้อยด้านหน่วยงานมีการส่งเสริมบุคลากร การให้โอกาสการพัฒนาศักยภาพความรู้ และการศึกษาต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการศึกษาของ Demo และคณะ⁹ ที่ศึกษานโยบายการบริหารงานบุคคลและระดับการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล พบว่ากรอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารของยุทธศาสตร์องค์กร สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยที่ศึกษาโดยรวมสามารถอธิบายความสอดคล้องของการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การพัฒนากิจการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลมากที่สุด คือการปฏิบัติงานด้านธำรงรักษาบุคลากร รองลงมาคือ เงินเดือน การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ทำงาน อายุ ตามลำดับ มีผลทำให้ผลลัพธ์การพัฒนากิจการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพัชรีย์ คงดี¹⁰ เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พบว่า เพศ อายุ ประสบการณ์และตำแหน่งไม่มีผลต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในการได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถในวิชาชีพอย่างเป็นระบบ

สรุปผลลัพธ์การพัฒนากิจการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีครั้งนี้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนากิจการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การพัฒนากิจการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลมากที่สุด คือด้านธำรงรักษาบุคลากร เงินเดือน การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน อายุ ตามลำดับ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร และการสรรหาบุคลากรนำไปใช้วางแผนความก้าวหน้าของวิชาชีพ ให้แก่งานการเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแจ้งโดยตรงแก่ผู้มีสิทธิก้าวหน้าในโรงพยาบาลก่อนแต่งตั้ง 1 ปี เพื่อให้เตรียมผลงานและลดปัญหาการขาดโอกาสความก้าวหน้า

2. ด้านธำรงรักษาบุคลากร สำหรับฝ่ายการพยาบาล ในโรงพยาบาล ควรปรับปรุงค่าตอบแทนประจำตำแหน่งทางการพยาบาล โดยเทียบเคียงค่าตอบแทนกับจังหวัดอื่นๆ และปรับปรุงค่าตอบแทนให้ทันสมัย

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดประชุมวิชาการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มความรู้ในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้ง

นักบริหารทรัพยากรบุคคลและคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลทุกปี

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินผลงานที่ชัดเจนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในที่ห่างไกลทุรกันดาร โดยมีการบรรจุโดยไม่ต้องไปเรียงลำดับกับเจ้าหน้าที่ในเมือง

กิตติกรรมประกาศ

ขอบคุณนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ที่ให้โอกาสในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี รวมทั้งท่านอื่นๆ ที่ไม่ได้เอ่ยนาม ที่ได้ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ จนงานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

1. บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล Personnel management. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น; 2543.

2. อังคินันท์ อินทรกำแหง, นริสรา พึ่งโพธิ์ สภ. การศึกษาการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนคุณภาพ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พฤษภาคม 2556: 52-64.

3. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. รายงานโครงการศึกษาแนวทางการบริหารราชการและการบริหารบุคลากรด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข. กระทรวงสาธารณสุข. กทม.: ห้างหุ้นส่วนสามัญ “ที่ปรึกษากฎหมายพระอาทิตย์ 1”. พฤษภาคม 2558: 94-113.

4. Daniel WW. Biostatistics: A Foundation for Analysis in the Health Sciences. (6th ed). Singapore: John Wiley & Sons; 1995.

5. นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, สมคิด เลิศไพฑูรย์, เอกบุญ วงศ์สวัสดิ์กุล, เมธาภูมิ พิรพรวิฑูร, อรทัย ก๊กผล. รายงานการวิจัยการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2546: 678 หน้า.

6. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ

ราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). คู่มืออธิบายตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ 2551. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ส่วนราชการระดับจังหวัด. กรุงเทพฯ : ซีโน พับลิชชิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด. [เข้าถึงเมื่อ 21 สิงหาคม 2559]. จาก: <http://www.newswit.com>

7. สุเทพ สุเทวเมธี. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; 2557: 129-137.

8. สุริย์ภรณ์ เลิศวัชรสกุล, จารุวรรณ บัวบึง. การพัฒนาบุคลากรด้วยแนวคิด ความสุข และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยการศึกษาปัจจัยและกิจกรรมที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความสุข และคุณภาพชีวิต ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดพะเยา. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา; 2556: 1-13.

9. Demo G, Neiva ER, Nunes I, Rozzett K. Human Resources Management Policies and Practices Scale (HRMPPS). Brazil: BAR, Rio de Janeiro 2012; 9 (4), art. 2; Oct.-Dec: 395-420. [cited 2016 July 11]. Available from: <http://www.anpad.org.br>

10. พัชรี คงดี. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต) การบริหารการศึกษา; 2557: 2-3. [เข้าถึงเมื่อ 19 กรกฎาคม 2559]. จาก: <http://www.mcu.ac.th>