

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและบรรยากาศองค์กรของบุคลากร

ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

ปรีชญพร ลุนวิรัตน์, บ.บ., ร.บ., ร.ม., สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้ เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดกับงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์กร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลกับบรรยากาศองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย การวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) ศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 311 คน ระหว่างเดือนกันยายน ถึง พฤศจิกายน 2562 โดยใช้แบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ($\alpha = 0.91$) และบรรยากาศองค์กร ($\alpha = 0.87$) โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Stepwise of multiple linear regression)

ผลการวิจัยโดยรวมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 54.7 ($\bar{X} = 17.28$, S.D.=2.0) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบริหารบุคคล อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 96.1 ($\bar{X} = 17.17$, S.D.=1.8) การแต่งตั้ง-รับโอน-ย้าย-เลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 88.7 ($\bar{X} = 16.88$, S.D.=1.20) การคัดเลือกสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 65.3 ($\bar{X} = 15.50$, S.D.=3.32) การวางแผนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 82.6 ($\bar{X} = 15.12$, S.D.=1.75) และการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 78.8 ($\bar{X} = 12.53$, S.D.=3.13) ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.05 ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก เรียงลำดับความสัมพันธ์มากไปน้อย ได้แก่ การแต่งตั้ง-โอน-ย้าย-เลื่อนตำแหน่ง ($r = 0.985$) การธำรงรักษาบุคลากร ($r = 0.770$) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบริหารบุคคล ($r = 0.701$) การคัดเลือกสรรหาบุคลากร ($r = 0.614$) การพัฒนาบุคลากร ($r = 0.563$) และการวางแผนบริหารงานบุคคล ($r = 0.135$) ตามลำดับ ปัจจัยที่ศึกษาสามารถร่วมกันทำนายอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.05 ร้อยละ 57 ($R^2_{adj} 0.574$, beta 0.758) เรียงลำดับอิทธิพลมากไปหาน้อย ได้แก่ การแต่งตั้ง-โอน-ย้าย-เลื่อนตำแหน่ง, การธำรงรักษาบุคลากร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล, การสรรหาบุคลากร, การพัฒนาบุคลากรและการวางแผนบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

สรุป: ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะสามารถทำให้บรรยากาศองค์กรดีขึ้น

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การบริหารงานบุคคล, บรรยากาศองค์กร

Relation between Human Resource Management Efficiency and Organizational Climate of Personnels in Nongbua Lamphu Provincial Public Health Office

Preechayaporn Lunviratn, B.Acct., B.P.A., M.Pol. Sc., Nong Bua Lam Phu Public Health Provincial Office

Abstract

Introduction: Personnel management is considered the most important and difficult issue. Be use According to general principles in personnel management was the process of obtaining the most suitable personnel for the job to work as efficiently to achieve organizational goals. This research aims to study the relation between human resource management efficiency and organizational climate.

Methods: The cross-sectional descriptive research were 311 personnel sample in Nongbua Lamphu provincial public health office. Data were collected between September to October 2019. Research instruments used the questionnaire were efficiency of personnel management ($\alpha=0.91$) and organizational climate ($\alpha=0.87$). Statistic using percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise of multiple linear regression.

Results: overall of human resource management efficiency sorted by average level, most to least as follows Human retention at high level 54.7% ($\bar{X}=17.28$, S.D.=2.0), Performance appraisal at high level 96.1% ($\bar{X}=17.17$, S.D.=1.8), Transfer appointment and increasing positions at moderate level 88.7% ($\bar{X}=16.88$, S.D.=1.20), Human recruitment at moderate level 65.3% ($\bar{X}=15.50$, S.D.=3.32) personnel management plan at moderate level 82.6% ($\bar{X}=15.12$, S.D.=1.75), Human resource development at moderate level 78.8% ($\bar{X}=12.53$, S.D.=3.13) respectively. Organizational climate was high level 74.9% ($\bar{X}=131.21$, S.D.=17.28). The factors had relate to organizational climate with statistical significance at <0.05 had a positive relation which many descending relation as follows transfer appointment and increasing positions ($r=0.985$), human retention ($r=0.770$), efficiency of personnel management ($r=0.701$), human recruitment ($r=0.614$), human resource development ($r=0.563$) and personnel management plan ($r=0.135$) respectively. Factors studied could predict the influence to organizational climate with statistical significance at <0.05 , 57% (R^2_{adj} 0.574, beta 0.758), the descending order was influenced by transfer appointment and increasing positions, human retention, performance appraisal, human recruitment, human resource development and personnel management plan respectively.

Conclusion: The relation between personnel management efficiency were related to organizational climate with statistical significance, shows that personnel management efficiency could improving to organizational climate as well.

Key words: Personnel Management, Efficiency, Organizational Climate

บทนำ

การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้ เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดกับงานเพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดบรรลุตามเป้าหมายองค์กร ตามระเบียบข้าราชการพลเรือน มาตรา 42(2) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม โดยมีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องวินัยข้าราชการพลเรือนไว้ใน หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย ตั้งแต่มาตรา 80-89 สิทธิประโยชน์และสวัสดิการข้าราชการ ได้แก่ สิทธิการลา ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้านข้าราชการ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์¹ และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ² ซึ่งลักษณะความผิดวินัยไม่ร้ายแรง เช่น ข้อ 6 ฐานความผิด“ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายระเบียบของทางราชการตามมติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาล” ข้อ 10 ฐานความผิด“ไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ” ข้อ 13 ความผิด“ไม่รักษาความสามัคคี” และข้อ 14 ฐานความผิด“ไม่ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่” อาทิ โทษภาคทัณฑ์/ตัดเงินเดือน 10% เป็นต้น ลักษณะความผิดวินัยร้ายแรง เช่น ข้อ 1 ฐานความผิด“ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ” เช่น โทษไล่ออก/ปลดออก แล้วแต่กรณี เป็นต้น ข้อ 3 ฐานความผิด“รายงานเท็จเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง” เช่น โทษให้ออก/ไล่ออก แล้วแต่กรณี³ เป็นต้น การลงโทษทางวินัยต้องดำเนินการตามขบวนการของกฎหมาย กรณีที่จะเป็นความผิดวินัย จะต้องเป็นการกระทำขณะที่เข้ามาเป็นข้าราชการแล้ว จะนำเหตุที่เคยกระทำผิดก่อนเป็นข้าราชการมาลงโทษทางวินัยไม่ได้ แต่อาจถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปที่จะเข้ารับราชการได้ และขณะลงโทษจะต้องเป็นข้าราชการอยู่ หากผู้นั้นลาออกจากราชการ หรือเกษียณอายุไปโดยไม่มีการผิดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่

ก่อนออกจากราชการ จะลงโทษทางวินัยไม่ได้ (มาตรา 100)⁴

รายงานการศึกษาสถานการณ์การสูญเสียข้าราชการในประเทศไทย 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 เนื่องจากปัญหาหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด ไม่อาจใช้กำหนดตำแหน่งให้แก่ข้าราชการได้ครอบคลุมทุกสายงาน ทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างสายงาน ที่ยังไม่ได้รับความก้าวหน้า ปัญหาตำแหน่งในส่วนภูมิภาค ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ บางสายงาน ไม่อาจกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นได้ เนื่องจากไม่มีหลักเกณฑ์ให้ดำเนินการ⁵ ซึ่งส่งผลต่อมิติแห่งความสุข (Happinometer) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ปีงบประมาณ 2562 มีค่าเฉลี่ยมิติแห่งความสุขเท่ากับ 63.9 (เขตสุขภาพที่ 8=64.4) เรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับจากมากที่สุด ได้แก่ คุณธรรม (Happy Soul)=73.2 น้ำใจงาม (Happy Heart)=72.6 การหาความรู้ (Happy Brain)=67.8 ตามลำดับ และเรียงค่าเฉลี่ยจากน้อยที่สุด คือ ใช้เงินเป็น (Happy Money)=47.6 การผ่อนคลาย (Happy Relax)=53.7 และความสุขในการทำงาน (Happy Work life)=62.8 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่เป็นอันดับที่ 3⁶ โดยปัญหาการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภูที่ผ่านมา พบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร อาทิเช่น ในปี พ.ศ. 2554 มีการร้อง

เรียน กรณีการเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นธรรม ปี พ.ศ. 2556 ร้องเรียนกรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเพณีวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ) และตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริการทางวิชาการ) ระดับชำนาญการพิเศษ ปี พ.ศ. 2558 ร้องเรียนกรณี โรงพยาบาล ก. เลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยไม่ได้รับความเป็นธรรม ปี พ.ศ. 2560 ร้องเรียนกรณีขอให้ตรวจสอบเกณฑ์การประเมินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ข. ซึ่งเป็นฝ่ายสนับสนุนงานบริการของทั้งจังหวัด ได้ดำเนินการแก้ไขตามกฎหมายกระทรวง ข้อ 14 (2) “ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวินัย ความรับผิดชอบ ละเมิดของเจ้าหน้าที่ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่เกี่ยวข้องกับวินัยและความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่”⁷ สรุปผลการพิจารณาปัญหาจากข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) เรื่องการเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นธรรม ประเด็นการร้องเรียนจะเป็นในส่วนของหลักเกณฑ์การพิจารณาที่ไม่ชัดเจน และกระบวนการในการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลตลอดจนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการเลื่อนเงินเดือน แต่อย่างไรก็ตามการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู จะพิจารณาจากพื้นที่และนำเข้าที่ประชุมกลั่นกรองของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพื่อเสนอต่อที่ประชุมกลั่นกรองของจังหวัดหนองบัวลำภู โดยการแก้ไขปัญหการร้องเรียนนี้ มีการพูดคุย ใกล้เคียงกัน และอธิบายหลักเกณฑ์ต่างๆ ให้คณะผู้ร้องเรียนทราบ และแก้ไขจังหวัด 2) การร้องเรียนเรื่องการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเพณีวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล (พยาบาลวิชาชีพ) ชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริการทางวิชาการ) ระดับชำนาญการพิเศษ ประเด็นการฟ้องร้องกระบวนการคัดเลือกไม่ประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือก การสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือก

กรรมการใช้คำถามไม่เหมือนกันในการสัมภาษณ์ และการใช้ดุลพินิจของกรรมการที่ไม่เป็นธรรม ผู้เข้ารับคัดเลือกฟ้องต่อศาลปกครองอุดรธานี ส่งผลให้การความตึงเครียดต่อบรรยากาศการทำงาน เกิดความขัดแย้งกันระหว่างผู้ได้รับคัดเลือกและผู้ฟ้อง เพิ่มภาระงานให้เจ้าหน้าที่งานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขหนองบัวลำภูเป็นผู้ชนะคดี และให้แต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกต่อไป ถึงกระบวนการทางกฎหมายจะสิ้นสุดแต่ความบาดหมางใจกันระหว่างเจ้าหน้าที่ก็ไม่ได้สิ้นสุดตามไปด้วยร้อยเปอร์เซ็นต์ 3) ร้องเรียนกรณี การเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยไม่ได้รับความเป็นธรรม กรณีนี้เป็นความหละหลวมของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ในกระบวนการบริหารงานบุคคลเองที่ไม่ศึกษาระเบียบให้ดี และปฏิบัติงานอย่างรอบครอบ ผู้ฟ้องเป็นลูกจ้างชั่วคราว ได้ยื่นฟ้องต่อศูนย์ดำรงธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปปช. (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ) และ สตง. (สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดได้ดำเนินการแก้ไขโดยมีการตั้งกรรมการสอบทั้งระดับจังหวัด และเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขลงพื้นที่ตรวจสอบ ส่งผลให้ข้าราชการผู้รับผิดชอบ (นักจัดการงานทั่วไป) ของโรงพยาบาลได้รับโทษว่ากล่าวตักเตือนจากเรื่องนี้จะเห็นได้ว่าการบริหารบุคคล ที่ขาดความรู้ ความแม่นยำในวิชาชีพ ก็ย่อมมีความเสี่ยงได้เช่นกัน และ 4) สภาพปัญหาบรรยากาศองค์กร เช่น เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ภาระงานมาก ขาดงบประมาณทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย ปฏิบัติงานไม่สะดวก เป็นต้น⁸

จากสถานการณ์สภาพปัญหาและการดำเนินงานแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ที่เกิดขึ้น เช่น มีการร้องทุกข์เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ ประกอบกับความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่มีต่อผู้บริหาร หากมีความเสี่ยงอาจก่อให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้ ที่ผ่านมานั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก้ไขปรับปรุงการบริหารงานบุคคลมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนาระบบงาน

บริหารบุคคล มีการจัดระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและบรรยากาศองค์กรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภูครั้งนี้ เพื่อใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยนำมาประกอบการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและระดับบรรยากาศองค์กร ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลกับบรรยากาศองค์กร ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการศึกษา

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) ระยะเวลาดำเนินการวิจัยระหว่างเดือนกันยายน ถึง พฤศจิกายน 2562

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มเป้าหมายศึกษาบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ขนาดตัวอย่าง จำนวน 311 คน จากการคำนวณด้วยสูตรประมาณค่าสัดส่วนประชากร⁹

$$n = \frac{NZ^2 \alpha_2(p(1-p))}{(e^2(N-1)) + Z^2 \alpha_2(p(1-P))}$$

N=กลุ่มบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ปี 2562 ทั้งหมดจำนวน 1,778 คน

P=สัดส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 57.7 หรือคิดเป็นสัดส่วนเท่ากับ 0.57¹⁰ (น้องนุช วงษ์สุวรรณ และคณะ, 2561)

$Z_{\alpha/2}=1.96$ กำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

e=ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ โดยกำหนดไว้ร้อยละ 5 หรือ 0.05

$$n = \frac{1,778 \times (1.96)^2 \times (0.57(1-0.57))}{((0.05)^2 \times (1,778-1) + (1.96)^2(0.57(1-0.57)))} = 311 \text{ คน}$$

เกณฑ์การคัดเข้า (inclusion criteria) กลุ่มตัวอย่างศึกษาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และลงนามยินยอมเข้าร่วมวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (exclusion criteria) คือผู้ที่ตอบแบบสอบถามไม่ครบตามที่กำหนดไว้หรือย้ายออกไปอยู่ที่อื่นและ ไม่ลงนามยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

เป็นแบบสอบถาม ให้เลือกตอบ (Multiple choice) และปลายเปิด (Open-ended) มี 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล จำนวน 30 ข้อ ประยุกต์ใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ¹¹ ประกอบด้วย การวางแผนบริหารงานบุคคล การสรรหาบุคลากร การแต่งตั้ง-โอน-ย้าย-เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล การตอบเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ กำหนดค่าคะแนนการตอบ ตั้งแต่ 1 คะแนน (ระดับน้อยที่สุด)-5 คะแนน (มากที่สุด)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์กร จำนวน 40 ข้อ ผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถามของ Sunarsih และ Helmiatin¹² เป็นคุณลักษณะบรรยากาศองค์กร 8 ด้าน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ ความอบอุ่น การสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การตอบเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดค่าคะแนนการตอบ ตั้งแต่ 1 คะแนน (ระดับน้อยที่สุด)-5 คะแนน (มากที่สุด)

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ทำการตรวจสอบเพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา ความเข้าใจของผู้ตอบ โดยผู้รอบรู้เฉพาะทาง

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรกลุ่มที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

3. นำแบบสอบถามมาพิจารณาเนื้อหาว่ามีความสอดคล้องไปในเรื่องเดียวกันโดยการหาค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha) เพื่อวัดค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยเฉพาะข้อมูล Likert scale¹³ ได้ค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ($\alpha=0.91$) และบรรยากาศองค์กร ($\alpha=0.87$)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

1. สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ประเภทข้อมูล rating scale โดยใช้ค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (multiple linear regression)

ผลการศึกษา

โดยรวมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การดำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 54.7 ($\bar{X}=17.28$, S.D.=2.0) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบริหารบุคคล อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 96.1 ($\bar{X}=17.17$, S.D.=1.8) การแต่งตั้ง-โอน-ย้าย-เลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 88.7 ($\bar{X}=16.88$, S.D.=1.20) การคัดเลือกสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 65.3 ($\bar{X}=15.50$, S.D.=3.32) การวางแผนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 82.6 ($\bar{X}=15.12$, S.D.=1.75) และการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 78.8 ($\bar{X}=12.53$, S.D.=3.13)(ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลแบ่งตามระดับการปฏิบัติงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู (n=311)

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การดำรงรักษาบุคลากร			17.28	2.0	สูง
9-17 คะแนน (ระดับปานกลาง)	141	45.3			
18-25 คะแนน (ระดับสูง)	170	54.7			
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบริหารบุคคล			17.17	1.8	สูง
9-17 คะแนน (ระดับปานกลาง)	12	3.9			
18-25 คะแนน (ระดับสูง)	299	96.1			
การแต่งตั้ง-รับโอน-ย้าย-เลื่อนตำแหน่ง			16.88	1.20	ปานกลาง
9-17 คะแนน (ระดับปานกลาง)	276	88.7			
18-25 คะแนน (ระดับสูง)	35	11.3			
การคัดเลือกสรรหาบุคลากร			15.50	3.32	ปานกลาง
9-17 คะแนน (ระดับปานกลาง)	203	65.3			
18-25 คะแนน (ระดับสูง)	108	34.7			
การวางแผนการบริหารงานบุคคล			15.12	1.75	ปานกลาง
9-17 คะแนน (ระดับปานกลาง)	257	82.6			
18-25 คะแนน (ระดับสูง)	54	17.4			
การพัฒนาบุคลากร			12.53	3.13	ปานกลาง
1-8 คะแนน (ระดับต่ำ)	66	21.2			
9-17 คะแนน (ระดับปานกลาง)	245	78.8			

บรรยากาศองค์กรของบุคลากรโดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=131.21$, S.D.=17.28) เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) ความขัดแย้ง (Conflict) และ โครงสร้างองค์กร (Organizational structure) ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ระดับบรรยากาศองค์กรของบุคลากร (n = 311)

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
โครงสร้างองค์กร (Organizational structure)	16.52	4.96	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ (Responsibility)	15.05	1.85	ปานกลาง
ความอบอุ่น (Warmth)	15.69	3.38	ปานกลาง
การสนับสนุน (Support)	15.90	3.08	ปานกลาง
การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and punishment)	15.31	2.43	ปานกลาง
ความขัดแย้ง (Conflict)	18.54	1.88	สูง
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard)	18.64	2.95	สูง
การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity)	15.57	3.90	สูง
บรรยากาศองค์กรโดยรวมทั้ง 8 ด้าน	131.21	17.28	สูง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.05 ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก เรียง 3 ลำดับความสัมพันธ์มากไปน้อย ได้แก่ การแต่งตั้ง-โอน-ย้าย-เลื่อนตำแหน่ง ($r=0.985$) การดำรงรักษาบุคลากร ($r=0.770$) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบริหารบุคคล ($r=0.701$) ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษา (n=311)

ปัจจัย	r	p-value	ระดับ
การวางแผนบริหารงานบุคคล	0.135	0.017*	ต่ำ
การสรรหาบุคลากร	0.614	$<0.001^*$	ปานกลาง
การแต่งตั้ง-โอน-ย้าย-เลื่อนตำแหน่ง	0.985	$<0.001^*$	สูง
การพัฒนาบุคลากร	0.563	$<0.001^*$	ปานกลาง
การดำรงรักษาบุคลากร	0.770	$<0.001^*$	สูง
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	0.701	$<0.001^*$	สูง

*. Significant <0.05 level, Pearson correlation coefficient.

ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.05 ร้อยละ 57 (R^2_{adj} 0.574, beta 0.758) เรียงลำดับอิทธิพลมากไปหาน้อย ได้แก่ การแต่งตั้ง-โอน-ย้าย-เลื่อนตำแหน่ง, การดำรงรักษาบุคลากร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล, การคัดเลือกสรรหาบุคลากร, การพัฒนาบุคลากร และการวางแผนบริหารงานบุคคล ตามลำดับ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างปัจจัยที่ศึกษา (n=311)

Model	ปัจจัย	B	β	R^2	R^2_{adj}	Sig.
1	การแต่งตั้ง-โอน-ย้าย-เลื่อนตำแหน่ง	14.10	0.985	0.970	0.970	$<0.001^*$
2	การดำรงรักษาบุคลากร	6.63	0.770	0.593	0.591	$<0.001^*$
3	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	6.69	0.701	0.492	0.490	$<0.001^*$
4	การสรรหาบุคลากร	3.19	0.614	0.377	0.375	$<0.001^*$
5	การพัฒนาบุคลากร	3.10	0.563	0.317	0.315	$<0.001^*$
6	การวางแผนบริหารงานบุคคล	1.33	-0.135	0.018	0.015	0.017*

*. Significant <0.05 level, multiple linear regression

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยนี้พบว่า โดยรวมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยมากไป

น้อย ได้แก่ การดำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับสูง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบริหารบุคคล อยู่ในระดับสูง การแต่งตั้ง-โอน-ย้าย-เลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง การคัดเลือกสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง การวางแผนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ทั้งนี้จากงานบริหารบุคคลยังขาดความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทาง รวมทั้งทักษะการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากกระทรวงได้มีการกำหนดแนวทาง ระเบียบ นโยบายใหม่ๆ ที่มีอย่างต่อเนื่องและมีการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านสุขภาพและด้านอื่นๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฐานิตา อ่วมนิม และคณะ¹⁴ ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการให้รางวัล และการศึกษาของ ธัญญานันท์ ศรีธรรมนิตย์¹⁵ ที่ศึกษาพบว่ากิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ มีข้อได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนี้ การสรรหาและคัดเลือก โดยการใช้เทคนิคที่หลากหลาย การให้ความสำคัญกับบุคลากร การลงทุนในเทคโนโลยีทางการแพทย์มีส่วนช่วยทางอ้อมในการโน้มน้าวให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์และการดำรงรักษาบุคลากร

จากผลการวิจัยนี้พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลสามารถร่วมกันทำนายอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับอิทธิพลมากไปหาน้อย ได้แก่ การแต่งตั้ง-โอน-ย้าย-เลื่อนตำแหน่ง การดำรงรักษาบุคลากร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล การคัดเลือกสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การวางแผนบริหารงานบุคคล ตามลำดับ แสดงให้เห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะสามารถทำให้บรรยากาศองค์กรดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นวลปรานค์ ภาคสาร และคณะ¹⁶ ที่ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กรและ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนการสื่อสารภายในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความยุติธรรมองค์กรพบว่าความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และการศึกษาของ มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง และคณะ¹⁷ ที่ศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยมีการให้ความสำคัญด้านโครงสร้างองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามลำดับ บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการบริหารบุคคลระดับจังหวัด

จากผลการวิจัยนี้พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยดำเนินการดังนี้

1. มีการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ซึ่งถือเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของระดับจังหวัดในการสร้างกรอบเพื่อทำการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร และการสรรหาบุคลากรนำไปใช้วางแผนความก้าวหน้าของวิชาชีพ ให้แก่งานการเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแจ้งโดยตรงแก่ผู้มีสิทธิก้าวหน้าในโรงพยาบาลก่อนแต่งตั้ง 1 ปี เพื่อให้เตรียมผลงานและลดปัญหาการขาดโอกาสความก้าวหน้า จัดประชุมวิชาการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มความรู้บุคลากร

3. ด้านดำรงรักษาบุคลากร สำหรับฝ่ายการพยาบาล ในโรงพยาบาล ควรปรับปรุงค่าตอบแทนประจำตำแหน่งทางการพยาบาล โดยเทียบเคียงค่าตอบแทนกับจังหวัดอื่นๆ และปรับปรุงค่าตอบแทนให้ทันสมัย

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินผลงานที่ชัดเจนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในที่ห่างไกลทุรกันดาร โดยมีการบรรจุโดยไม่ต้องไปเรียงลำดับกับเจ้าหน้าที่ในเมือง

2. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ใช้วางแผนความก้าวหน้าของวิชาชีพ ให้งานการเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแจ้งโดยตรงแก่ผู้มีสิทธิก้าวหน้าในโรงพยาบาลก่อนแต่งตั้ง 1 ปี เพื่อให้เตรียมผลงานและช่วยลดปัญหาการขาดโอกาสความก้าวหน้าเท่าเทียมกับจังหวัดอื่นๆ

2. กำหนดโครงสร้างนักระดมทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาล และบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งนักระดมทรัพยากรบุคคล

3. ข้อเสนอแนะการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยการประเมินผลงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพื่อเป็นการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงเป็นไปตามแนวทางเดียวกันทุกหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551. กรุงเทพฯ: โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น; ม.ป.ป.

2. พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉ 9) พ.ศ. 2560.

3. สำนักมาตรฐานวิจัย. แนวทางการลงโทษ. [อินเทอร์เน็ต]. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.; 2556. [เข้าถึงเมื่อ 15กรกฎาคม 2562]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.fisheries.go.th>

4. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136, ตอนที่ 43 ก (ลงวันที่ 5 เมษายน 2562).

5. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. รายงานโครงการศึกษาแนวทางการบริหารราชการและการบริหารบุคลากรด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญ "ที่ปรึกษากฎหมายพระอาทิตย์ 1"; 2558. หน้า 94-113.

6. กระทรวงสาธารณสุข. ผลการประเมิน Hap-pinometer เขตสุขภาพที่ 8. เอกสารประกอบการ

ตรวจราชการ และนิเทศงานกรณีปกติ กระทรวงสาธารณสุข [อินเทอร์เน็ต]. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2562. [เข้าถึงเมื่อ 2 สิงหาคม 2562]. เข้าถึงได้จาก: <https://datastudio.google.com>

7. กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134, ตอนที่ 64 ก (ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2560).

8. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู. โปรแกรมข้อมูลบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู. หนองบัวลำภู: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด; 2562.

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

10. นื่องนช วงษ์สุวรรณ, สติชัย นิยมญาติ, บุญเลิศ ไพรินทร์. ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร. Veridian E-Journal Silpakorn University 2018; 11(1): 1759-75.

11. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. คู่มืออธิบายตัวชี้วัด การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ 2551. กรุงเทพฯ: ซีโนพัลลิกซ์(ประเทศไทย); 2551.

12. Sunarsih N, Helmiatin. Influence of Organizational Climate, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. RIBER 2017; 6(1): 263-275.

13. กัลยา วานิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.

14. ฐานิตา อ่วมฉิม, มณฑา จำปาเหลือง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. ว.วิชาการ Veridian E-Journal 2557; 7(3): 272-284.

15. ัญญานันท์ ศรีธรรมนิตย์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของโรงพยาบาลเอกชน. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2559.

16. นวลปรางค์ ภาคสาร, จันทนา แสนสุข. อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ว.บริหารธุรกิจเทคโนโลยี มหานคร 2559; 13(1): 43-65.

17. มะลิวรรณ อรรคเศรษฐัง, สายตา บุญโถม. บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3.วิทยาลัยนครราชสีมา. นครราชสีมา; 2559. หน้า 531-537.