

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

Factors Affecting the Satisfaction of Human Resource Management of Government Officials under Yasothon Provincial Public Health Office

ทองคำ ศรีเนตร¹ และภคิน ไชยช่วย²

Thongkham Srinet¹ and Pakin Chaichuay²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ขนาดตัวอย่างเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$, $S.D. = 0.60$) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร คือ ภาวะผู้นำ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 65 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ ความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคล = $0.243 + 0.402$ (ภาวะผู้นำ) + 0.119 (การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) + 0.341 (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_{\text{ความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคล}} = 0.407Z_{\text{ภาวะผู้นำ}} + 0.116Z_{\text{การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน}} + 0.360Z_{\text{การประเมินผลการปฏิบัติงาน}}$

2. ความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ที่มีสถานภาพส่วนบุคคล เพศ อายุ อายุราชการ และการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ บริหารทรัพยากรบุคคล, ความพึงพอใจ, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

¹ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

ถนนศาลากลาง 1 อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร รหัสไปรษณีย์ 35000 Email : ppyaso@hotmail.com

² อาจารย์ ดร., วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี 187 หมู่ 3 ถนนสถลมารค ตำบลในเมืองศรีโค

อำเภอวารินชำราบ รหัสไปรษณีย์ 34190 Email : pakin9540@scphub.ac.th

Abstract

The purpose of this research was to investigate factors affecting the satisfaction of human resource management of government officials under Yasothon Provincial Public Health Office.. The subjects were 280 government officials under Yasothon Provincial Public Health Office. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The satisfaction of human resource management of government officials under Yasothon Provincial Public Health Office was found at a medium level ($\bar{X} = 2.96$, S.D.=0.60). The factors affecting the satisfaction were leadership, performance enhancement and performance evaluation at .05 level of statistical significance. There fore, those factors predicted the human resource management with 65 percentages. These could be equated in predicting the human resource management as follows: the raw score predictive equation of the satisfaction of the human resource management was $0.243 + 0.402 (\text{leadership}) + 0.119 (\text{performance enhancement}) + 0.341 (\text{performance evaluation})$, Then, the standard score predictive equation of the human resource management was: $Z_{\text{the satisfaction of the human resource}} = 0.407Z_{(\text{Leadership})} + 0.116Z_{(\text{Performance enhancement})} + 0.360Z_{(\text{Performance evaluation})}$.
2. The satisfaction of human resource management of government officials under Yasothon Provincial Public Health Office was no difference with the statistical significance in gender, age, duration of work, and current position.

Keywords Human Resource Management, Satisfaction, Yasothon Provincial Public Health Office.

บทนำ

ภายใต้สถานการณ์ที่โลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วด้วยอิทธิพลของข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม การมีประชากรที่มีคุณภาพย่อมได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถพัฒนาประเทศได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการสร้างระบบการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (อัมพร เพชรโชติ 2553 : 1) สำหรับประเทศไทยได้มีการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการพัฒนาคนไว้ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไปพร้อมกัน จึงเป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิดการพัฒนาที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยให้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงมิติเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกันอย่างสมดุล

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด และถือเป็นหัวใจของความสำเร็จขององค์กร มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนา การบริหารจัดการ การคิดค้นนวัตกรรม และการใช้ทรัพยากรทุกชนิด หากองค์กรใดมีกำลังคนที่มีคุณภาพองค์กรนั้นย่อมจะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี (รุ่ง แก้วแดง 2542 : 129) ซึ่งการที่จะดำรงและพัฒนาคุณภาพของคนที่มีอยู่ในองค์กรให้

สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน และมีทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการประชาชนนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร และการออกจากงาน กระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการที่จะทำให้องค์กรได้คนที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจกับกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน เพื่ออธิบายบทบาท กิจกรรม หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อยกระดับคุณภาพของคน (ธงชัย สันติวงษ์ 2542 : 1) งานบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง โดยผู้บริหารสูงสุดมีหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารระดับกลางรับผิดชอบด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรและระดับปฏิบัติการรับผิดชอบในการสนับสนุน ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการดูแลทรัพยากรบุคคลให้ทำงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนให้มากที่สุดและก่อประโยชน์ให้แก่องค์กร อันจะส่งผลให้องค์กรอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบในการแข่งขัน ได้ผลผลิตจากการปฏิบัติงานมากที่สุด รวมถึงได้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

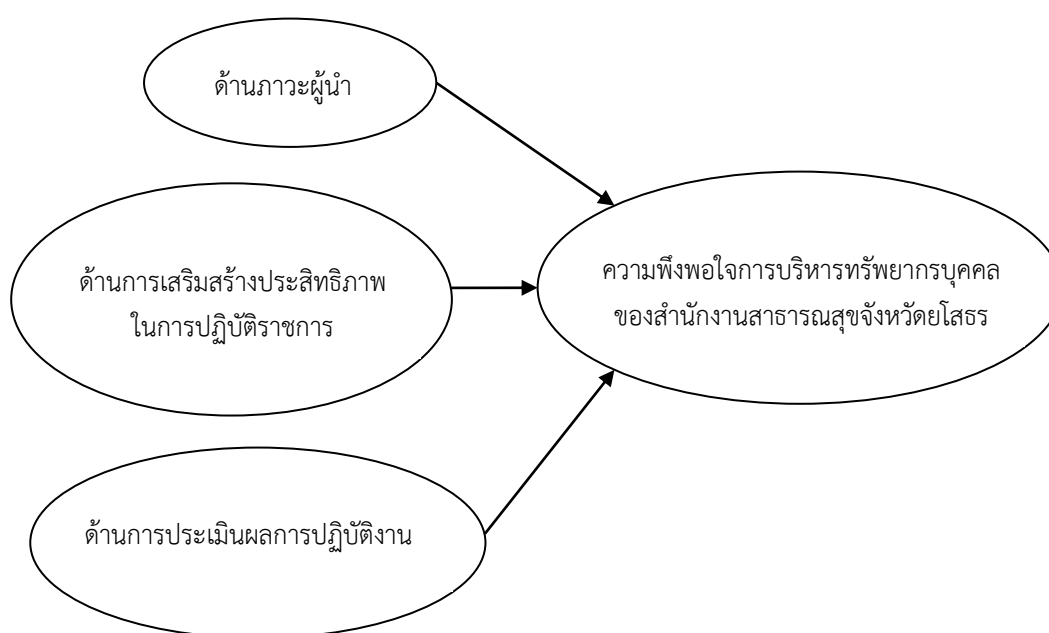
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เป็นหน่วยราชการส่วนภูมิภาคที่มีฐานะเทียบเท่ากอง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ตั้งอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ ทำหน้าที่ให้บริการด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนปฏิบัติงานด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณสุข และมีหน้าที่ดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และได้แบ่งหน่วยงานในความรับผิดชอบออกเป็นโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสถานบริการสาธารณสุขชุมชน จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีบุคลากรในความรับผิดชอบหลากหลายสายงาน ทั้งสายงานด้านการรักษาพยาบาล สายงานสาธารณสุข และสายงานสนับสนุน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารสาธารณสุขต้องให้ความสำคัญในวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเหล่านี้ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และตอบสนองนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิศราวรรณ รักโครต 2547 : 3)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร มีหน่วยงานในสังกัดประกอบด้วยโรงพยาบาลชุมชนจำนวน 8 แห่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 9 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 112 แห่ง มีบุคลากรสาธารณสุขและบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งสิ้น 1,005 คน ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธรมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร จะได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลในทุกด้านแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากในปัจจุบันนโยบายภาครัฐ และนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขเกี่ยวกับการผลิตบุคลากรสาธารณสุข การจัดสรรตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) และลูกจ้างชั่วคราว ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธรเป็นอย่างมาก ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการป้องกันข้อขัดแย้ง หรือกรณีพิพาทจากการปฏิบัติงาน เป็นการรักษาสีทิวและผลประโยชน์ของบุคลากร และเพื่อสร้างความพึงพอใจและขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสังกัด ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดโรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยโสธร มีจำนวน 951 คน ขนาดตัวอย่าง จำนวน 280 คน (โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) Pallant (2005 : 142) กล่าวไว้ว่า ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 40 เท่าของตัวแปรพยากรณ์ งานวิจัยเรื่องนี้มีตัวแปรพยากรณ์ 3 ด้าน 7 ตัวแปรพยากรณ์ คำนวณตัวอย่างได้ 280 คน)

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่บรรจุเข้ารับราชการ และการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธรมี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำเป็นตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยย่อย คือ แบบอย่างที่ดี และการพัฒนาระบบ 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพเป็นตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยย่อย คือ การปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยย่อย คือ ธรรมชาติภาพ ความโปร่งใส และหลักเกณฑ์ กฎระเบียบ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ 4) ด้านความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยถูกทำนาย โดยแบบสอบถามเป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด 2556: 74-84) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คนตรวจสอบแก้ไข เพื่อให้มีความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง ตามวิธีของ Rovinelli และ Hambleton โดยการหาค่า IOC เลือกเฉพาะข้อที่ได้ค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 มาเป็นข้อคำถาม และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ (บุญชม ศรีสะอาด 2556 : 70-72) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับบุคลากรสาธารณสุขของหน่วยบริการสาธารณสุขอำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธรจำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีของ Cronbach โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α =Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด 2556 : 116-119) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 ด้านภาวะผู้นำเท่ากับ 0.92. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพเท่ากับ 0.87 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการเท่ากับ 0.89 ด้านความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลเท่ากับ 0.90 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของประชากร โดยการวิเคราะห์ค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์ความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธรจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลโดยใช้ค่าที (T-test) และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และกรณีตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe 4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์ว่าตัวแปรใดบ้างสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธรได้ และสามารถพยากรณ์ได้มากน้อยเพียงใด (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน 2556 : 279)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพยากรณ์ความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านการประเมินผลในการปฏิบัติและด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 65 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลเขียนในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้ ความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคล = $0.243 + 0.402$ (ภาวะผู้นำ) + 0.119 (การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) + 0.341 (การประเมินผลการปฏิบัติราชการ) และเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานของความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ ดังนี้ $Z_{\text{ความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคล}} = 0.407Z_{\text{ภาวะผู้นำ}} + 0.116Z_{\text{การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน}} + 0.360Z_{\text{การประเมินผลการปฏิบัติราชการ}}$

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร พบว่า

2.1 เพศ อายุ อายุราชการ และการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน มีความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร โดยภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงเป็นอันดับแรก คือ ปัจจุบันหน่วยงานของท่านมีอัตราการจ้างที่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.20$, S.D.=0.81) รองลงมาคือ ฐานข้อมูลบุคคลของท่านที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง

เป็นปัจจุบัน ($\bar{X}=3.05$, $S.D.=0.81$) และปัจจุบันหน่วยงานของท่านมีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.00$, $S.D.=0.90$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}=2.74$, $S.D.=0.88$)

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ด้านภาวะผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.18$, $S.D.=0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงเป็นอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมการทำงาน ($\bar{X}=3.33$, $S.D.=0.80$) รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาผู้บริหารระดับจังหวัด ($\bar{X}=3.30$, $S.D.=0.75$) และการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัดมีการปรับปรุงระบบงานและขั้นตอนปฏิบัติงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.27$, $S.D.=0.82$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัดสามารถให้คำปรึกษา แนะนำและให้บริการแก่ท่านได้ ($\bar{X}=2.99$, $S.D.=0.78$)

2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$, $S.D.=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารระดับจังหวัดมีการสร้างแรงจูงใจที่จะรักษาข้าราชการและปฏิบัติงานให้คงอยู่ในระบบ ($\bar{X}=3.60$, $S.D.=0.72$) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความท้าทายและมีของหน่วยงาน ($\bar{X}=3.54$, $S.D.=0.77$) และผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสอนงานและสนับสนุนท่านในการพัฒนาและเรียนรู้ของท่าน ($\bar{X}=3.26$, $S.D.=0.84$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่เพียงใด ($\bar{X}=3.25$, $S.D.=0.86$)

2.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$, $S.D.=0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงอันดับแรก คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดมีการถือปฏิบัติตามกฎหมาย และหนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}=3.16$, $S.D.=0.79$) รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัดตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ความสามารถและผลงาน ($\bar{X}=3.15$, $S.D.=0.86$) และร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับการประเมิน (ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้) ของหน่วยงาน ($\bar{X}=3.11$, $S.D.=0.82$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด มีการสื่อสารให้ข้าราชการในสังกัดได้รับทราบ ($\bar{X}=2.83$, $S.D.=0.86$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อค้นพบทางวิชาการอื่น ๆ ดังนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์กันกับความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง 0.762 รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ 0.758 และด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ 0.569 โดยปัจจัยทั้ง 3 ด้านสามารถรวมกันพยากรณ์ ความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธรได้ร้อยละ 65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของทฤษฎีของ อาณันต์ ศิริ (2556 : ข) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหา

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ที่กล่าวว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องที่เรียนรู้ได้ เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย ภาวะสัมพันธ์ภาพในเรื่องของการใช้อิทธิพล ที่มีต่อกันและกัน ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีมุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยสะท้อนถึงวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกัน สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์การ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จ และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์การโดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะทัศนคติ ซึ่งจะประกอบประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรคงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ (พะยอม วงศ์สารศรี 2538 : 2) และสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญของการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ความสำเร็จของกิจการใด ๆ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารของผู้นำองค์กร

2. การสำรวจความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอานันต์ ศิริ (2556 : ข) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงาน ก.พ. (2554 : 81-87) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดแพร่ พบว่า ผลการประเมินสภาพการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล มีระดับคะแนนร้อยละ 60.22 หรือจัดอยู่ในกลุ่มประสบความสำเร็จบางส่วนซึ่งสะท้อนว่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับปานกลาง โดยมีสาเหตุจากการขาดการสื่อสารให้บุคลากรอย่างทั่วถึง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อีรพงษ์ บุรณวรศิลป์ (2553 : 26-36) ทำการวิจัยเรื่อง ผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ตามความรู้ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ที่พบว่า ผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า กิจกรรมต่าง ๆ ในกระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี มีการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขเป็นหลัก การรับรู้ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จากที่กล่าวมากระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธรมีแนวทางการปฏิบัติและดำเนินการได้ระดับปานกลางอาจเนื่องมาจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธรในปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งการบริหารค่าตอบแทน การถือเป็นกลไกสำคัญในการจูงใจรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร และยังเป็นเครื่องมือกระตุ้นการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรและความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย สอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2531 : 3) ที่กล่าวว่า หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การจัดให้บุคคลที่เลือกสรรมาเป็นอย่างดี แล้วได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมให้เขามีจิตใจมุ่งมั่นและรับผิดชอบงานโดยการให้ความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งฐานะและเงินเดือน ฝึกอบรมให้เขามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ตลอดจนจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้เขามีขวัญกำลังใจ และสอดคล้องกับ ปรีชา นวลเป็นโย และคณะ (2552 : 4-6) ที่ทำการวิจัยเรื่อง สถานภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนราชการและจังหวัดจะให้ความสำคัญในเรื่องความถูกต้องในการออกคำสั่งตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ทะเบียนประวัติข้าราชการพลเรือน และการปฏิบัติการ

อื่น และให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลอย่างเปิดเผย มีช่องทางให้ข้าราชการสอบถาม ร้องเรียน และร้องทุกข์ได้ด้วยตนเอง ข้อเสนอจากการวิจัยครั้งนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร จะนำกิจกรรมที่ได้ค่าคะแนนต่ำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขในเชิงการพัฒนาอบรม ให้ความรู้แก่บุคลากรต่อไปในเรื่องต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัดเปิดช่องทางให้คำปรึกษา แนะนำและให้บริการให้ดีขึ้น พิจารณามอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง มีการสื่อสารให้ข้าราชการในสังกัดได้รับทราบหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดให้มากขึ้น

3. สถานภาพส่วนบุคคลกับความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ อายุราชการ และตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ อายุราชการ และตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งตรงกันข้ามกับงานวิจัยของชนินทร์ ศรีสุวรรณภา (2553 : ข) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการต่อการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ประจำปี 2553 ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง และอายุรับราชการส่งผลต่อความคิดเห็นที่แตกต่างต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกมิติที่ศึกษาและโดยรวม และปัจจัยเพศส่งผลต่อความคิดเห็นที่แตกต่างต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกมิติที่ศึกษาและโดยรวม แต่กับสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ ศรี (2556 : ข) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคล ผู้ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และด้านสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้ที่มีรายได้ระยะเวลาที่บรรจุเข้ารับราชการ/พนักงานของรัฐ และระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร มีแนวทางการพัฒนาที่ดำเนินการแล้วบางส่วน โดยการประชุมชี้แจงหรือจัดอบรมในงานทรัพยากรบุคคล เช่น การบรรจุข้าราชการ การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเพียงพอ การจัดการอบรมให้ความรู้ด้านระเบียบวินัยให้แก่บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ เป็นต้น ทั้งนี้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธรกำลังพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรจัดทำแผนพัฒนา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านการออกจากราชการ
2. ควรพัฒนาระบบ ด้านต่าง ๆ ตามข้อ 1 ในลักษณะเชิงรุก พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการรวบรวมข้อมูล

3. พัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส และเสริมสร้างความเป็นธรรม ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาแบบผสมผสาน คือ วิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในประเด็นแนวทางการแก้ไข ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพบริการ
2. ควรทำการศึกษาเชิงประเมินผล และการสะท้อนคิดในงานบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดยโสธร

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. การพัฒนาสมรรถนะระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัด
กรณีตัวอย่าง : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่. กรุงเทพฯ: สำนักงาน, 2554.
- ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน, การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์,
2556.
- ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2542.
- ธีรพงษ์ บุรณวรศิลป์. “ผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ตามความรับรู้ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี”.
วารสารวิทยบริการ. 21, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2553): 110-126.
- นิศรวรรณ รักโครต. การบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์. ภาคนิพนธ์ ร.ป.ม.
(นโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นจำกัด, 2556.
- พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบัน
ราชภัฏสวนดุสิต, 2538.
- รุ่ง แก้วแดง. รีเอนจิเนียริงระบบราชการไทย: ข้อเสนอจากประสบการณ์การบริหารงาน. กรุงเทพฯ : บริษัท
สำนักพิมพ์มติชน จำกัด (มหาชน), 2542.
- อัมพร เพชรโชติ. กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูหัวหน้า
ฝ่ายบริหารงานบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2553.
- อานันต์ ศิริ. การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
น่าน. โครงการวิชาการ: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน, 2556.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.
- Pallant, Julie. SPSS Survival Manual : a step by step guide to data analysis using SPSS.
2nd ed. Crows Nest, N.S.W.: Allen & Unwin, 2005.