

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7
จังหวัดอุบลราชธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

นางสาววิมณรัตน์ นิลส้ว

นางจุราพร อากมล

นางสาวสร้อยพร พลราช

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี
กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7
จังหวัดอุบลราชธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

นางสาววิมลรัตน์ นิลส้ว
นางจุราพร อากมล
นางสาวสร้อยพร พลราช

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี
กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ฉบับนี้สำเร็จลงได้ดีด้วยดี ก็เนื่องมาจากความกรุณาและความช่วยเหลือจาก นายแพทย์ศรายุธ อดุลมาตย์พงศ์ ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ที่อนุญาตให้ทำการศึกษาในเรื่องนี้ นายสุพล ขาวงษ์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ที่เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ นางสาวศศิณัดดา สุวรรณโณ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ ที่เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำด้านวิชาการและตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล นายวันชัย สีหะวงษ์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ ให้คำแนะนำในด้านวิชาการต่าง ๆ ในการศึกษาเรื่องนี้ และที่สำคัญขอขอบคุณบุคลากรในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ทุกคนที่ได้กรุณา สละเวลาในการกรอกแบบสอบถาม ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษาวิจัยฉบับนี้ ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขอน้อมรับด้วยความขอบคุณยิ่ง

วิมลรัตน์ นิลสลัว และคณะ

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคล เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งองค์ประกอบหนึ่งที่จะพาองค์กรไปในทิศทางใด จึงได้จัดทำวิจัย เรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาในการบริหารงานบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 267 ชุด ตอบกลับมาจำนวน 211 ชุด กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One Way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ส่วนใหญ่หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพออยู่แล้ว โดยผู้บริหารหน่วยงานเป็นคนคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานภายในหน่วยงานเอง มีการให้เพื่อนร่วมงานเป็นผู้แนะนำบุคลากรใหม่ให้รู้จักหน่วยงานและการปฏิบัติงาน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่มีอยู่น้อยเกินไป ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นกันเองกับบุคลากร และสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร โดยส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม มีการประเมินผลหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม โดยให้บุคลากรทำแบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ หลังเข้ารับการพัฒนาแล้ว และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อสอบสวนในกรณีเกิดการกระทำความผิดทางวินัย

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล ปัญหาที่พบ ได้แก่ หน่วยงานมีระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน มีงบประมาณไม่เพียงพอกับความต้องการ บุคลากรขาดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน และไม่มีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน สำหรับด้านการพัฒนาบุคลากร ปัญหาที่พบ ได้แก่ บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่เท่าเทียมไม่ทั่วถึง ยังมีระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาบุคลากรเข้ารับการพัฒนา งบประมาณไม่เพียงพอ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ใช้ระบบอุปถัมภ์ เพื่อช่วยให้บุคลากรที่ด้อยคุณภาพยังคงปฏิบัติงานอยู่ บุคลากรใกล้เกษียณอายุราชการขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และปัญหาบุคลากรมีการโอน หรือย้าย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากร พบว่า ประเภทบุคลากร สายการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด การสนับสนุนจากผู้บริหาร การมีส่วนร่วม และความคาดหวังของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ หน่วยงานควรพิจารณาความรู้ความสามารถของผู้สมัครอย่างแท้จริง ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ และแนะนำให้คัดเลือกโดยการสอบแข่งขันด้านความรู้ความสามารถแต่ละตำแหน่งที่กำหนด จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้มากขึ้น ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละครั้ง หรือหลาย ๆ ครั้ง อย่างสม่ำเสมอ ควรให้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้เป็นไปตามขั้นตอน ให้ความเป็นธรรมทุกฝ่าย ควรมีการประชาสัมพันธ์ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพ้นจากงานให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึงกัน

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	III
สารบัญภาพ	VI
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	5
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวความคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	9
การบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี	17
แนวความคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บริหาร	24
แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	25
แนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง	28
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	31
กรอบแนวความคิด	32
สมมติฐานในการศึกษา	32
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	33
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	34
การทดสอบเครื่องมือ	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ผลการทดสอบสมมติฐาน	62
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ	78
สรุปผลการศึกษา	78
อภิปรายผล	81
ข้อเสนอแนะ	82
เอกสารอ้างอิง	84
ภาคผนวก	86
แบบสอบถาม	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ข้อมูลปัจจัยของบุคลากรในหน่วยงาน	42
2 การสนับสนุนจากผู้บริหารหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน	45
3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน	46
4 ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน	47
5 สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ได้มาซึ่ง บุคลากร ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน	48
6 สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน	49
7 สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษา บุคลากร ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน	50
6 สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน	53
9 สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน	54
10 สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ด้านการการพัฒนาบุคลากร ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน	55
11 สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ด้านการให้บุคลากร พ้นจากงาน ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน	56
12 สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน	57
13 สรุประดับปัญหาการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้น ในความคิดเห็นของบุคลากร ในหน่วยงาน	58

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
14 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร	59
15 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	60
16 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร	61
17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	62
18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหาร งานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประเภทบุคลากร	63
19 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งตาม ประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่	64
20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหาร งานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งตามสายการปฏิบัติงาน	66
21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหาร งานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	67
22 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งตาม หน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่	64

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามการสนับสนุนของผู้บริหาร	70
24 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งตามระดับการสนับสนุนของผู้บริหาร เป็นรายคู่	71
25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	72
26 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งตามระดับการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นรายคู่	73
27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	75
28 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งตามระดับความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นรายคู่	76

สารบัญภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 การบริหารงานบุคคล	16
2 โครงสร้างสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี	17
3 กรอบแนวคิดในการศึกษา	32

บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปรัฐบาลไทย เริ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2545 โดยได้มีความพยายามในการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถในการดำเนินงานของส่วนราชการต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกรอบแนวความคิดเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และจากสาเหตุดังกล่าว จึงได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของกระทรวง ทบวง กรม ขึ้นใหม่ ซึ่งกรมควบคุมโรคติดต่อเป็นส่วนราชการหนึ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ใหม่ รวมทั้งหน่วยงานระดับกอง, หน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง และสำนักงานควบคุมโรคติดต่อ จึงเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับผลกระทบในการปฏิรูปรัฐบาลไทย เปลี่ยนชื่อสำนักงานใหม่เป็น “สำนักงานป้องกันควบคุมโรค” มีหน้าที่ ฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ทั้งโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ และได้มีการรวมศูนย์มาลาเรียในท้องที่แต่ละแห่งมารวมกับสำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีการรวมบุคลากรทุกประเภทขึ้นตรงต่อสำนักงานป้องกันควบคุมโรค และฝ่ายบริหารทั่วไปของหน่วยงานเดิมและหน่วยงานใหม่ ต้องมาปฏิบัติราชการร่วมกัน อยู่ที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีหน้าที่ในการสนับสนุนทางด้านกำลังคน การเงิน พัสดุ ยานพาหนะ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้กับกลุ่มงานในสาขาวิชาการ เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน

และในช่วงปลายปีงบประมาณพ.ศ. 2554 กรมควบคุมโรค ได้กำหนดให้มีการปรับโครงสร้างใหม่สำหรับหน่วยงาน “สำนักงานป้องกันควบคุมโรค” ทุกแห่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานทางยุทธศาสตร์ จึงได้กำหนดให้มีกลุ่มงานตามโครงสร้างใหม่ และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของกรมควบคุมโรค ปี 2563 จึงได้มีการปรับโครงสร้างการทำงานใหม่ และตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2553 ดังนี้

1. กลุ่มบริหารงานทั่วไปประกอบไปด้วย 4 งานย่อย ได้แก่
 - 1.1 งานธุรการ
 - 1.2 งานการเจ้าหน้าที่
 - 1.3 งานการเงินและบัญชี
 - 1.4 งานพัสดุและยานพาหนะ
2. กลุ่มแผนงานและประเมินผล
3. กลุ่มพัฒนาองค์กร
4. กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
5. กลุ่มพัฒนาภาคีเครือข่าย
6. กลุ่มพัฒนาวิชาการ
7. กลุ่มระบาดวิทยาและข่าวกรอง
8. กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข
 - 8.1 นิคมอำนาจเจริญ
 - 8.2 ด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ จังหวัดมุกดาหาร (ท่าเรือ)
 - 8.3 ด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ จังหวัดมุกดาหาร (สะพานมิตรภาพไทย-ลาว)
 - 8.4 ด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศช่องเม็ก จังหวัดอุบลราชธานี
 - 8.5 ด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ จังหวัดนครพนม
 - 8.6 ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลงที่ 7.1 จังหวัดอุบลราชธานี
 - 8.7 ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลงที่ 7.2 จังหวัดมุกดาหาร
 - 8.8 ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลงที่ 7.3 จังหวัดสกลนคร

และในปี พ.ศ. 2555 เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงได้มีการจัดตั้งศูนย์โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ขึ้น เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2555

จากโครงสร้างใหม่ กลุ่มบริหารทั่วไป ได้แบ่งงานเพิ่มขึ้นเป็น 4 งานย่อยข้างต้น งานที่เพิ่มขึ้นคือ งานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน 4 ด้าน คือ การได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การบริหารจัดการกับบุคคลในองค์การ เป็นเรื่องสำคัญโดยเฉพาะในหน่วยงานราชการ ที่มีบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ มากมาย การบริหารงาน มีการจัดสายงาน การจัดสายบังคับบัญชา และหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลาย สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี เป็นหน่วยงานราชการ หน่วยงานหนึ่ง มีบุคลากรมากมาย หลากหลายตำแหน่ง รวมทั้งหลากหลายประเภท การบริหารงานบุคคล จึงต้องดำเนินการให้เข้าถึงบุคลากรทุกระดับ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นิยามความหมายของการบริหารงานบุคคล ว่าหมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ในองค์การ นับตั้งแต่ การสรรหา การรับสมัคร การสอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงานการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากตำแหน่ง การช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนการให้สินน้ำใจ การให้รางวัล บำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน อมร (2514 อ้างอิงใน ชรินทร์ 2546) สรุป ก็คือ การบริหารงานบุคคล นั้น เป็นการบริหารจัดการกับคนตั้งแต่ก่อนเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ ขณะที่ เป็นสมาชิกขององค์การ จนกระทั่งคนนั้น พ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ

จากการศึกษาข้อมูลด้านบุคลากรในสังกัดภาครัฐ พบว่า เมื่อ พ.ศ. 2546 ได้มีการพูดถึงเรื่องของ กำลังคนภาครัฐ โดยมีหลักการว่า ทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ และมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้า และความเสื่อมถอยขององค์การ ดังนั้น ภาครัฐ จึงควรคำนึงถึงการปรับขนาดกำลังคน ให้มีความเหมาะสม และใช้ได้อย่างคุ้มค่า ประหยัด เต็มศักยภาพและสอดคล้องกับการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่ยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based) หลักผลงาน (Performance Based) และหลักคุณธรรม (Merit Based) ซึ่งจากการดำเนินงาน พบปัญหา และอุปสรรคในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้ คปร. (2549)

1. ส่วนราชการ ยังไม่มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหากำลังคน
2. ส่วนราชการหลายแห่ง ยังไม่มีระบบกำลังคนที่สมบูรณ์ ทันสมัย ทำให้ภาคราชการขาด ข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับเปลี่ยนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีสารสนเทศ และทิศทางการพัฒนาประเทศ
3. ระบบการตรวจสอบการใช้กำลังคนยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบการใช้กำลังคนตามเงื่อนไขของตำแหน่ง และมีกำลังคนขาด หรือเกินในส่วนใดบ้าง

4. กำลังคนยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่อาจรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามบทบาทภารกิจ
5. ข้าราชการยังทำงานไม่เต็มศักยภาพ โดยส่วนหนึ่งขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งสิ่งจูงใจที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม
6. ส่วนราชการยังไม่พร้อมใช้เทคโนโลยีใหม่ เนื่องจากขาดงบประมาณสนับสนุน และกำลังคนรุ่นเก่ายังไม่ได้ได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างคล่องตัว
7. ค่าตอบแทนภาครัฐไม่สอดคล้องกับอัตราตลาดแรงงาน ทำให้ไม่อาจจูงใจคนเก่ง คนดี เข้าสู่ระบบราชการ
8. กำลังคนในส่วนราชการยังไม่สมดุลกันระหว่างคนรุ่นใหม่ กับคนรุ่นเก่า และระหว่างระดับปฏิบัติกับระดับสั่งการ

การบริหารงานบุคคล เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งองค์ประกอบหนึ่งที่จะพาองค์กรไปในทิศทางใด เนื่องจาก คน เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์การการได้ทราบถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล จึงเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้น จึงได้จัดทำวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี โดยการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาถึงสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดปัญหาในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยทำการศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง ตลอดจนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร เริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ตลอดจนการจัดสภาพ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร เริ่มตั้งแต่การวางแผนพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตลอดจนการประเมินผลจากการพัฒนาของบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เริ่มตั้งแต่การกำหนดเหตุที่ทำให้บุคลากรพ้นจากงาน การดำเนินการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตลอดจนการจัดสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์หลังจากบุคลากรพ้นจากงาน การวิจัยในครั้งนี้คาดว่า ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงสภาพการดำเนินงานในปัจจุบัน สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และปัจจัยที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นต่อปัญหาของการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่าง โดยข้อมูลที่ได้ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน และระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัญหาของการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ด้าน ดังนี้

- ด้านเนื้อหา ศึกษาสภาพการดำเนินงาน สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี รวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยศึกษาการบริหารงานบุคคล ใน 4 ด้าน คือการได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

- ด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 267 คน จำแนกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ข้าราชการ	จำนวน	111	คน
2. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	109	คน
3. พนักงานราชการ	จำนวน	31	คน
4. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน	<u>16</u>	คน
	รวมทั้งสิ้น	<u>267</u>	คน

(ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ที่ปฏิบัติงานจริง ประจำที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2557)

นิยามศัพท์

การบริหารงานบุคคล หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ในองค์การ นับตั้งแต่การสรรหา การรับสมัคร การสอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง และระดับความรับผิดชอบของงาน การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครอง บังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากตำแหน่ง การช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้สินน้ำใจ การให้รางวัล บำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน

การให้ได้มาซึ่งบุคลากร หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนเข้ามาปฏิบัติงานกับหน่วยงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง ตลอดจนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ตลอดจนการจัดสภาพ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานได้รับความเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น เริ่มตั้งแต่การวางแผนพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ตลอดจนการประเมินผลจากการพัฒนาของบุคลากร

การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการที่บุคลากรพ้นออกจากหน่วยงาน และไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานต่อไป เริ่มตั้งแต่การกำหนดเหตุที่ทำให้บุคลากรพ้นจากงาน การดำเนินการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตลอดจนการจัดสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการหลังจากบุคลากรพ้นจากงาน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากร ในกระบวนการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พ้นจากงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี
2. ทราบปัญหาของการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี
3. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาในการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี
4. หน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

บทที่ 2

แนวความคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ 2557 ทางคณะผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลก่อนที่จะทำการวิจัย โดยอาศัยแนวความคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. การบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี
3. แนวความคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บริหาร
4. แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
5. แนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานองค์การหรือการจัดการองค์การองค์กร ปัจจุบัน จึงมีคนให้ความสำคัญ และสนใจศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกันมากขึ้น โดยมีการให้ความหมายไว้มากมาย ดังผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังต่อไปนี้

อัจฉรา (2531 : 1) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

ธงชัย (2540 : 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

เสนาะ (2543 : 11) อธิบายความหมายของการบริหารบุคคล ว่าคือ การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด เป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอ และเหมาะสม นั่นคือ หน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

จากการให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลดังกล่าวข้างต้น การบริหารงานบุคคล หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ในองค์การ นับตั้งแต่การสรรหา การรับสมัคร การสอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การจัดชั้น ตำแหน่งหน้าที่ และระดับความรับผิดชอบของงาน การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากตำแหน่ง การช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้สินน้ำใจ การให้รางวัล บำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน (อมร, 2542)

นอกจากนี้ บรรยงค์ (2543 : 54-55) ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญในการจัดระบบบริหารงานบุคคล ทั้งสิ้น 12 ประการ ได้แก่

1. หลักความเสมอภาค โดยยึดหลักการเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถทุกคนมาสมัครเข้าทำงานโดยไม่กีดกัน
2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ หลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง
3. หลักความมั่นคง ยึดหลักการปฏิบัติงานระยะยาว รวมทั้งการยึดหลักเหตุผลเมื่อมีปัญหาในการทำงาน
4. หลักความเป็นธรรมทางการเมือง ยึดหลักการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี ไม่ให้ความสำคัญกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ
5. หลักการพัฒนา ยึดหลักการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยการสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร การให้ความรู้ การอบรม มีการจัดระบบนิเทศ และการตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. หลักความเหมาะสม ยึดหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ
7. หลักความยุติธรรม ยึดหลักคุณธรรม ไม่ให้ความสำคัญกับพรรคพวก มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย
8. หลักสวัสดิการ ยึดหลักการบริการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร มีการจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย
9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ ยึดหลักการเสริมสร้างจริยธรรม ลุคคุณภาพ ทั้งในการป้องกันและการกระทำผิด การผิดวินัยในการปฏิบัติงาน
10. หลักมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสำคัญกับสังคม มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้วยกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
11. หลักประสิทธิภาพ ยึดหลักการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน โดยเน้นในด้านการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

12. หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา ยึดหลักการพัฒนาปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพและสามารถอยู่รอดได้ ระบบการบริหารที่ดี จำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะได้นำเทคนิควิทยาการต่าง ๆ มาพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ระบบการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล โดยทั่วไปยึดหลักการของระบบสำคัญ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) และระบบคุณธรรม (Merit system) สาระสำคัญของทั้ง 2 ระบบ สรุปได้ ดังนี้

1. ระบบอุปถัมภ์ หมายถึง ระบบที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่ การให้ได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์ (อัจฉรา, 2531 : 2)

การยึดระบบอุปถัมภ์ เป็นหลักในการบริหารงานบุคคล มักก่อให้เกิดผลสำคัญ ๆ ดังนี้
(บรรยงค์, 2543 : 61-64)

1.1 การพิจารณาเลือกสรรคนเข้ามาทำงานรวมทั้งการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จะไม่คำนึงถึงคุณวุฒิ และความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ คือ ถูกใจมากกว่าถูกต้อง

1.2 การเลือกสรรคนเข้าทำงานมักไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน

1.3 บุคลากรขาดสมรรถภาพ งานไม่ก้าวหน้า เพราะเป็นการบรรจุแต่งตั้งกันตามความพอใจมากกว่าการเลือกสรรจากผู้มีความรู้ ความสามารถ

1.4 ผู้ปฏิบัติงานจะมุ่งทำงานเพื่อเอาใจผู้มีอำนาจมากกว่าปฏิบัติงานตามหน้าที่

1.5 บุคลากรขาดหลักประกันความมั่นคง และมักจะมีอิทธิพลทางการเมืองหรือผลประโยชน์ของเจ้าของกิจการเข้าแทรกแซงกิจการภายในหน่วยงาน

2. ระบบคุณธรรม เป็นระบบที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการจัดข้อบกพร่องของระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นระบบที่ใช้กันมาตั้งแต่ดั้งเดิม เป้าหมายสำคัญของระบบคุณธรรม คือ การจัดระบบอุปถัมภ์ออกไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และความเป็นธรรมในระบบบริหารงานบุคคล มุ่งให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานมาปฏิบัติงานให้มากที่สุด ระบบคุณธรรม ยึดหลักสำคัญ 4 ประการ คือ

2.1 หลักความเสมอภาค (Equality of opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน ในการสมัครทำงานสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติ และพื้นความรู้ตามที่กำหนดไว้ โดยไม่มีข้อกีดกันในการกำหนดค่าตอบแทน ยึดหลัก “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal pay for equal work) ทั้งนี้ เพื่อให้งานที่มีลักษณะหน้าที่ และความรับผิดชอบเท่าเทียมกันหรือคล้ายคลึงกันได้รับการกำหนดค่าตอบแทนเท่ากัน และได้สัดส่วนกับปริมาณและคุณภาพของงานในการปฏิบัติต่อบุคลากรตามระบบบริหารบุคคลที่ยึดหลักความเสมอภาค ถือว่าบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ และการรักษาวินัย เป็นต้น

2.2 หลักความสามารถ (Competence) การยึดถือความรู้ ความสามารถเป็นหลักในการเลือกสรรบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยพยายามหาทางเลือกสรรให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ให้มากที่สุด เพื่อให้ได้คนที่เหมาะกับงานจริง ๆ (Put the right man on the right job)

2.3 หลักความมั่นคง (Security on tenure) หมายถึง หลักประกันในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ยึดถือเป็นอาชีพได้โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายที่จะมิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล ไม่ว่าจะโดยเหตุผลส่วนตัว หรือทางการเมือง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน และอาชีพของตน

2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) มุ่งที่จะให้ข้าราชการประจำได้ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระ ปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมือง หรือพรรคการเมืองใด ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการประจำสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มภาคภูมิและเต็มความสามารถในระบบการเมือง และการปกครองแบบประชาธิปไตย

กระบวนการบริหารงานบุคคล (Administrative Process)

สันติธร (2540 : 32-34) ได้สรุปกระบวนการบริหารงานบุคคลว่า ควรประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การวางนโยบาย การออกกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล หมายถึง การที่องค์การ หรือคณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ออกระเบียบ กฎข้อบังคับ เพื่อให้บุคคลในองค์การได้ยึดเป็นหลักปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. การวางแผนกำลังคน หมายถึง การคาดคะเนถึงปริมาณ และคุณภาพของกำลังคนที่จะมีความต้องการในอนาคต ทั้งการกำหนดวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนดังกล่าว โดยแบ่งออกเป็น

2.1 การวางแผนกำลังคน

2.2 การวางแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ

2.3 การวางแผนเพื่อใช้กำลังคน

3. การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดตำแหน่งในองค์การ ว่าเป็นงานเกี่ยวกับอะไร และบุคคลที่จะรับผิดชอบต้องมีความรู้ ความสามารถอย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะว่าชี้ให้เห็นถึงความเจริญเติบโตขององค์การ (Organization Growth)

4. การกำหนดเงินเดือน หมายถึง การกำหนดอัตราเงินเดือน หรือค่าตอบแทน โดยยึดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

4.1 หลักการ “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal pay for Equal work)

4.2 เงินเดือนจะต้องปรับเปลี่ยนตามสภาพเศรษฐกิจ และค่าครองชีพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

4.3 อัตราเงินเดือนเปรียบเทียบ การกำหนดอัตราเงินเดือน ควรพิจารณาถึงอัตราเงินเดือนของงานที่มีความรับผิดชอบคล้ายคลึงกันของหน่วยงานอื่นด้วย เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพที่ต้องการมาปฏิบัติงาน

5. การสรรหาบุคคล หมายถึง การเลือกสรรบุคคลจากตลาดแรงงานมาปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้ได้คนดี มีความสามารถ นับตั้งแต่การรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ และวิธีการสอบประเภทต่าง ๆ เป็นต้น

6. การบรรจุและแต่งตั้ง หมายถึง หลังจากที่ได้คนที่ผ่านการคัดเลือก และพร้อมที่จะปฏิบัติงานแล้ว จะต้องบรรจุ และมอบหมายหน้าที่การงานให้ตรงความรู้ ความสามารถของคนคนนั้น

7. การจัดทำทะเบียนประวัติ หมายถึง การบันทึกข้อมูลที่เป็นประวัติของบุคคลที่เข้ามาทำงานในหน่วยงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่ และขึ้นเงินเดือน

8. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และต่อผู้บังคับบัญชา โดยดำเนินการในรูปของการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือวิธีการอื่น ๆ

9. การพิจารณาความดีความชอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างขวัญกำลังใจ และการพิจารณาผลงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาถึง คุณภาพ และปริมาณของงานที่ได้รับมอบ

10. การดำเนินการทางวินัย หมายถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้น เพื่อควบคุมความประพฤติของบุคคลในหน่วยงานให้อยู่ในกรอบ และมีวินัยที่ดี

11. สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิในการลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งภายใน และต่างประเทศ เป็นต้น

12. การให้ออกจากงาน และบำเหน็จบำนาญ การออกจากการมีหลายกรณี เช่น การเกษียณอายุ ลาออก ถูกสั่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก หากรับราชการด้วยความซื่อสัตย์ เมื่อออกจากราชการก็มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญด้วย

สินธุ์ (2545 : 25-26) ได้สรุปภารกิจ และกระบวนการบริหารงานบุคคล ออกเป็น 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การธำรงรักษา การพัฒนา และการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยมีกิจกรรมย่อย ดังต่อไปนี้

1. การสรรหาบุคลากร ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ คือ

- 1.1 การวางแผนกำลังคน
- 1.2 การสรรหา
- 1.3 การเลือกสรร
- 1.4 การบรรจุแต่งตั้ง
- 1.5 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2. การธำรงรักษาบุคลากร ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ คือ

- 2.1 การปฐมนิเทศ
- 2.2 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
- 2.3 การนิเทศงาน
- 2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.5 การพิจารณาความดีความชอบ

2.6 การเลื่อนตำแหน่ง

2.7 การจัดทำทะเบียนประวัติ

2.8 การเสริมสร้างวินัยและการร้องทุกข์

2.9 การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

2.10 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.11 สภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ คือ

3.1 การฝึกอบรม

3.2 การสัมมนา

3.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

3.4 การศึกษาต่อ

3.5 การศึกษาดูงาน

4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ คือ

4.1 การโอน การย้าย

4.2 การลงโทษทางวินัย

4.3 การลาออก

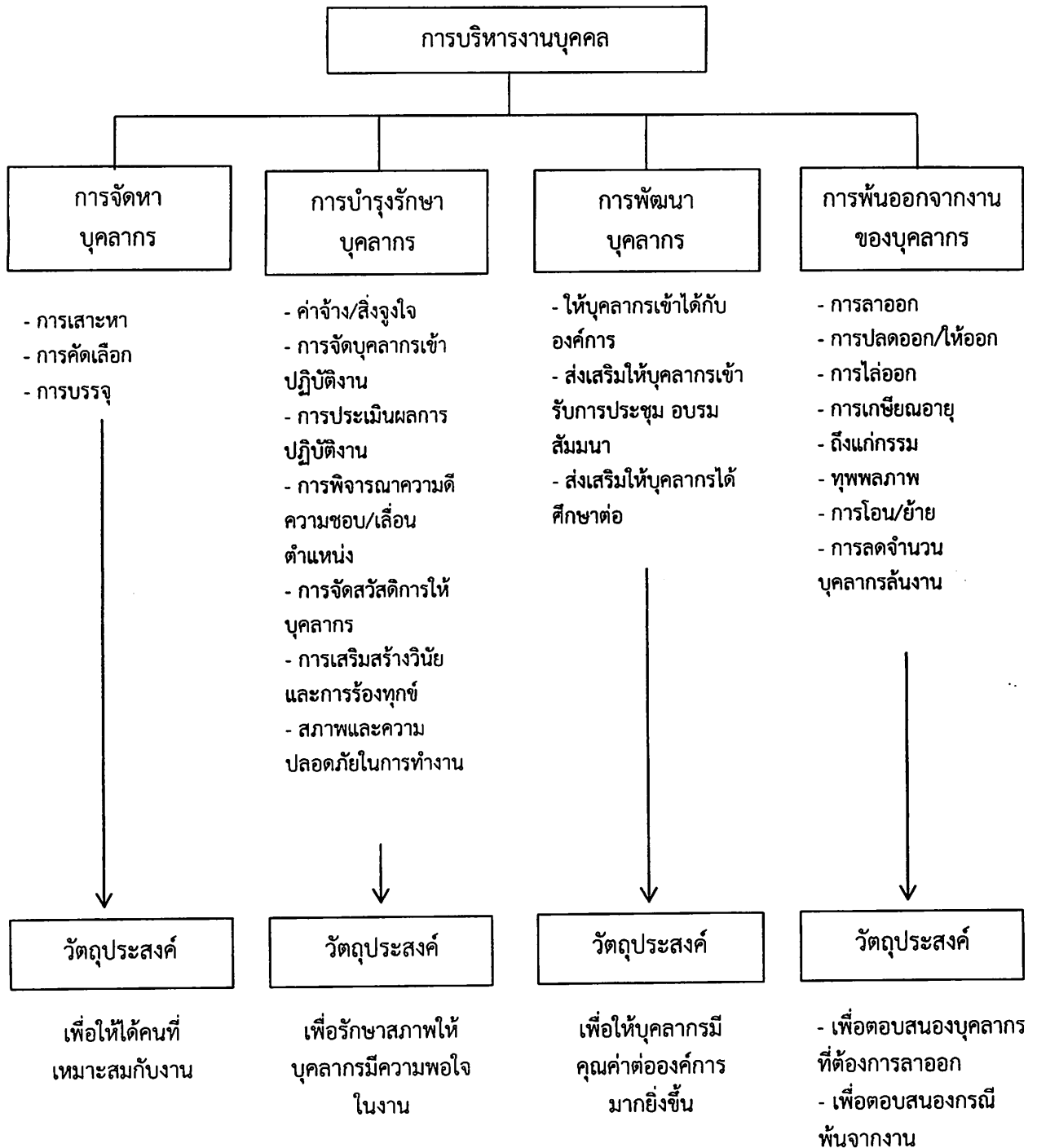
4.4 การลดจำนวนบุคลากรล้นงาน

4.5 การเกษียณอายุ

4.6 การทุพพลภาพ

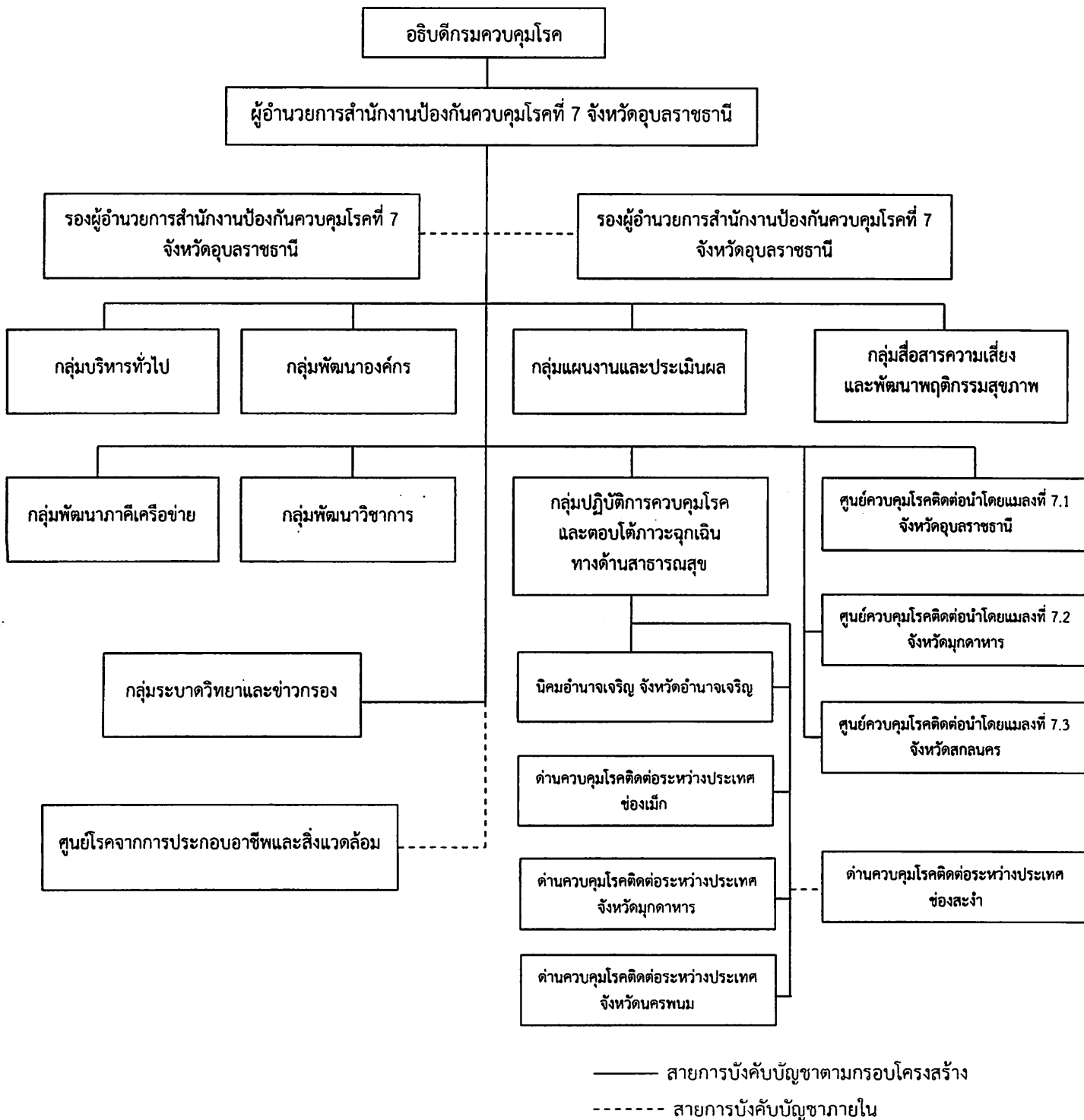
4.7 การถึงแก่กรรม

จากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลข้างต้น แสดงได้ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ได้รับการปรับโครงสร้างการแบ่งงานภายในใหม่ตามนโยบายของกรมควบคุมโรค โดยมีการจัดอัตรากำลังการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละกลุ่มงานและให้สอดคล้องกับคำสั่งกรมควบคุมโรค ที่ 820/2554 ลงวันที่ 27 กรกฎาคม 2554 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี จึงได้มีคำสั่งสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ที่ 149/2554 ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2554 ให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติราชการตามโครงสร้างใหม่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี เป็นการภายใน โดยมีการจัดกลุ่มงานตามยุทธศาสตร์การทำงาน ทั้งหมด 8 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มบริหารทั่วไป มีหน้าที่

1) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาแนวทางและรูปแบบของงานบริหาร

2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ งานพัสดุและยานพาหนะ งานการเงินและบัญชี งานการเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานอื่น ๆ ของสำนักงาน

2. กลุ่มแผนงานและประเมินผล มีหน้าที่

1) จัดทำ สื่อสาร กำกับ ติดตาม ประเมินผลเป้าหมายตัวชี้วัดของกรม/แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการของหน่วยงานให้เกิดผลผลิต และผลลัพธ์ต่อตัวชี้วัด เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ของกรม ควบคุมโรค

2) กลั่นกรอง กำกับ ติดตาม ประเมินผลและปรับแผนการดำเนินงาน และการใช้จ่ายงบประมาณ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา และความคุ้มค่าตามภารกิจ

3) พัฒนาระบบ กลไก การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ และข้อเสนอการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่เป็นปัญหาสำคัญของพื้นที่ ต่อภาคี เครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4) จัดทำระบบฐานข้อมูล ปรับปรุงระบบ และการสืบค้นข้อมูลที่สำคัญด้านบริหารและวิชาการ รวมทั้งให้คำปรึกษา และสนับสนุนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. กลุ่มพัฒนาองค์กร มีหน้าที่

1) พัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการตามมาตรฐานสากล โปร่งใส ตรวจสอบได้

2) วางแผนและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสมรรถนะการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพ และประสิทธิผล

3) พัฒนาระบบการจัดทำ กำกับ ติดตาม ปรับปรุงให้ผลการดำเนินงานบรรลุผลตาม เป้าหมายคำรับรองการปฏิบัติราชการของบุคลากร/กลุ่มงาน/หน่วยงาน

4) พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ของบุคลากร/หน่วยงาน ในส่วนการ ประเมินสมรรถนะและแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

4. กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ มีหน้าที่

- 1) จัดทำประเด็นการสื่อสารความเสี่ยงทั้งภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน
- 2) พัฒนารูปแบบและช่องทางการสื่อสารสาธารณะที่หลากหลายเพื่อพัฒนาพฤติกรรม สุขภาพ
- 3) จัดทำและพัฒนากลไกการบริหารจัดการทรัพยากรและเครือข่ายสื่อสารประชาสัมพันธ์
- 4) ประเมินผลการรับรู้ พฤติกรรมการป้องกันควบคุมโรคของประชาชน ตามบริบทของ พื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งภาพลักษณ์ของหน่วยงานในมุมมองของเครือข่ายและประชาชน

5. กลุ่มพัฒนาภาคีเครือข่าย มีหน้าที่

- 1) กำหนดภาคีเครือข่ายหลัก ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพในเขต พื้นที่รับผิดชอบ
- 2) ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ให้ภาคีเครือข่ายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 3) ประสาน สนับสนุนการปฏิบัติงานของภาคีเครือข่ายการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม โรคและภัยสุขภาพรวมทั้งร่วมมือ บังคับใช้กฎหมาย และจัดการปัญหาที่มีผลกระทบต่อสุขภาพในเขต พื้นที่รับผิดชอบให้เข้มแข็งและยั่งยืน

6. กลุ่มพัฒนาวิชาการ มีหน้าที่

- 1) พัฒนาระบบหรือกลไกเพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการพัฒนาวิชาการเพื่อการเฝ้า ระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และประชาชนกลุ่มเป้าหมาย
- 2) ดำเนินการศึกษาวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ คิดค้นรูปแบบหรือเทคโนโลยีในระดับ ปฏิบัติการ เพื่อการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ และประชาชน กลุ่มเป้าหมาย

3) ประสาน สนับสนุน หรือจัดให้มีระบบบริการในพื้นที่ที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อใช้เป็นแหล่งอ้างอิง (Reference) สำหรับการเฝ้าระวังและป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในระดับประเทศและพื้นที่ โดยเฉพาะโรคและภัยสุขภาพที่กรมควบคุมโรคเป็นเจ้าภาพหลัก (National program)

7. กลุ่มระบาดวิทยาและข่าวกรอง มีหน้าที่

1) เป็นศูนย์ข้อมูลการเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพ (ซึ่งมีระบบฐานข้อมูลด้านโรคและภัยสุขภาพ ที่เกิดขึ้นทั้งในสถานการณ์ทั่วไป ในสถานการณ์ฉุกเฉินและภัยพิบัติ) พร้อมทั้งเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพ ทันสมัย เชื่อถือได้และเป็นแหล่งอ้างอิงของกรมควบคุมโรค

2) ดูแลระบบเฝ้าระวังและประเมินความเสี่ยงเพื่อเตือนภัย ทั้งโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลการระบาดของโรคและภัยสุขภาพที่สำคัญในพื้นที่รับผิดชอบ

3) ตรวจจับเหตุการณ์ปกติ และออกปฏิบัติการสอบสวนโรค ประเมินสถานการณ์การระบาดและควบคุมการระบาดเบื้องต้นที่จำเป็น (Containment) ร่วมกับพื้นที่

4) สนับสนุนส่งเสริมทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว (SRRT) ในพื้นที่ให้เข้มแข็ง

5) ประเมินสถานการณ์ (Rapid assessment) และเสนอยุทธศาสตร์หรือมาตรฐานการควบคุมภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุขในระดับพลัน

8. กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข มีหน้าที่

1) พัฒนาระบบและกลไกการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุขของหน่วยงานและเครือข่ายที่เหมาะสมกับพื้นที่

2) เตรียมความพร้อมและประสาน/สนับสนุนการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ในสถานการณ์ฉุกเฉินและภัยพิบัติ ตามความต้องการของพื้นที่และได้มาตรฐานสากล

3) บริหารจัดการศูนย์ปฏิบัติการควบคุมโรคและการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข

4) บริหารจัดการระบบส่งกำลังบำรุง (Logistics) เพื่อตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข

5) พัฒนาศักยภาพ ความพร้อม และการดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ รวมถึงโรคติดต่อตามแนวชายแดน

6) พัฒนาศักยภาพและประสาน ปฏิบัติการของหน่วยปฏิบัติการควบคุมโรคในพื้นที่เฉพาะหรือกลุ่มเป้าหมายพิเศษ (เช่น ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลง/หน่วยควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลง/ด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ และนิคม)

และในช่วงปลายปีงบประมาณพ.ศ. 2554 กรมควบคุมโรค ได้กำหนดให้มีการปรับโครงสร้างใหม่สำหรับหน่วยงาน “สำนักงานป้องกันควบคุมโรค” ทุกแห่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานทางยุทธศาสตร์ จึงได้กำหนดให้มีกลุ่มงานตามโครงสร้างใหม่ และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของกรมควบคุมโรค ปี 2563 จึงได้มีการปรับโครงสร้างการทำงานใหม่ กลุ่มบริหารทั่วไป ได้แบ่งงานเพิ่มขึ้นเป็น 4 งานย่อย ได้แก่

1. งานธุรการ
2. งานการเจ้าหน้าที่
3. งานการเงินและบัญชี
4. งานพัสดุและยานพาหนะ

งานที่เพิ่มขึ้นคือ งานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน 4 ด้าน คือ การได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การบริหารงานบุคคล งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารทั่วไปสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี

หน้าที่ความรับผิดชอบ แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร
 - 1.1 การขอเรียกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
 - 1.2 การรับย้าย/โอน ข้าราชการ
 - 1.3 การให้โอน/ย้าย ข้าราชการ

1.4 การเรียกบรรจุพนักงานราชการทั่วไป

1.5 การสรรหาพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

1.6 การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นลูกจ้างชั่วคราว

2. การบำรุงรักษาบุคลากร

2.1 การพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการทั่วไป และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

2.2 การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการทั่วไป และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

2.3 การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ

2.4 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการทั่วไป

2.5 การปรับระดับสูงขึ้นของลูกจ้างประจำในสังกัด

2.6 การเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำในสังกัด

2.7 การเลื่อนระดับสูงขึ้นของข้าราชการ

2.8 การเลื่อนระดับสูงขึ้นของข้าราชการ (ระดับชำนาญการพิเศษ)

2.9 การปรับปรุงตำแหน่ง กรณีมีตำแหน่งว่าง

2.10 การปรับปรุงตำแหน่ง กรณีมีผลสอบแข่งขัน

2.11 การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

3.1 การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3.2 การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กรณีขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3.3 การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรทางการบริหาร (ผบต., ผบก., นบส. และหลักสูตรอื่น ๆ สำหรับผู้บริหาร)

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

- 4.1 การลาออกจากราชการของข้าราชการ
- 4.2 การลาออกจากราชการของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
- 4.3 การลาออกจากราชการของลูกจ้างชั่วคราว
- 4.4 การขอรับบำเหน็จ บำนาญ บำเหน็จดำรงชีพ กรณีการเกษียณอายุราชการ ลาออกจากราชการ หรือเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด
- 4.5 การขอรับบำเหน็จปกติ กรณีลูกจ้างออกจากงาน
- 4.6 การขอรับบำเหน็จตกทอด กรณีถึงแก่ความตายของข้าราชการบำนาญ
- 4.7 การจัดทำบำเหน็จค้ำประกันการกู้เงินของข้าราชการบำนาญ

5. งานข้อมูล/งานประชุม และงานอื่น ๆ

- 5.1 การเปลี่ยนแปลงข้อมูลประวัติของบุคลากร
- 5.2 การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
- 5.3 การจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัด (รายไตรมาส)
- 5.4 การจัดทำข้อมูลอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้าง (6 เดือน/ครั้ง)
- 5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรตามที่ปฏิบัติงานจริง
- 5.6 การลงทะเบียน รับ-ส่ง หนังสือราชการ
- 5.7 การเขียนหนังสือราชการ
- 5.8 การเวียนหนังสือราชการ
- 5.9 การจัดเก็บหนังสือราชการ
- 5.10 การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ

แนวความคิดการสนับสนุนจากผู้บริหาร

กิติมา (2529 : 243) มีความเห็นว่า พฤติกรรมการสนับสนุนเป็นพฤติกรรมในองค์การที่ผู้บริหารให้ความสนับสนุนทางจิตวิทยาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน โดยการให้ความสำคัญแก่ทุกคน และให้ทุกคนทำงานสนับสนุนซึ่งกันและกัน วิธีการทำงานใช้การนำมากกว่าการสั่งหรือการให้รางวัล จะทำให้ทุกคนมีความรับผิดชอบในตนเอง มีส่วนร่วมในงาน และมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงงานตนเอง โดยผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนเท่านั้น ทุกคนจะมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน เพราะเป็นความสามารถของตน

สุภชัย (2529 : 171) ทำการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้บริหารระดับสูงในการสนับสนุนและส่งเสริมโดยการประกาศเป็นนโยบายอย่างเด่นชัด มีการปรับระบบบริหารภายในให้สอดคล้องโดยอดทนใช้เวลารอคอยผลการทำกิจกรรม อีกทั้งเข้าไปมีส่วนร่วมกับสมาชิกกลุ่ม ตลอดจนให้การส่งเสริมผลักดันการทำกิจกรรมโดยตั้งคณะกรรมการ เพื่อกระตุ้นส่งเสริมและติดตามผลการดำเนินกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ การเข้าร่วมของผู้บริหารดังกล่าวมานี้ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จในกิจกรรม

สมยศ (2536 : 323-324) ได้เสนอหลักการที่ผู้บริหารสามารถให้การสนับสนุนต่อการคิดสร้างสรรค์ โดย

1. การสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การสนับสนุนการค้นหาคำคิดเห็นใหม่ ๆ และวิธีการใหม่ ๆ
3. การเปิดโอกาสให้มีการเกี่ยวข้องระหว่างกันมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีประโยชน์
4. การอดทนต่อความล้มเหลว
5. การให้เป้าหมายที่ชัดเจน และให้ความอิสระในการบรรลุถึงเป้าหมาย
6. การยกย่อง

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมการสนับสนุนของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่ใช่ในทางเศรษฐกิจ แต่เป็นการให้ความสำคัญแก่ทุกคน ซึ่งจะใช้วิธีการบริหารโดยการนำมากกว่าการสั่งการ เพราะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในงาน เกิดความพยายามมุ่งสู่เป้าหมาย และเกิดความคิดสร้างสรรค์อันเกิดประโยชน์ต่อองค์การด้วย

แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

ยุพาพร รูปงาม (2545 : 5-6) การมีส่วนร่วม (participation) คือ เป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและความเห็นพ้องต้องกัน จะต้องมีการเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้นของการที่มีคนมารวมกันได้ควร จะต้องมีการตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมดหรือการกระทำทั้งหมด ที่ทำโดยกลุ่มหรือใน นามกลุ่มนั้น กระทำผ่านองค์การ (organization) ดังนั้นองค์การจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลง

ประธาน (2529 : 163) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่าเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือเจ้าหน้าที่ขององค์การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวินิจฉัย และการตัดสินใจ ร่วมกับผู้บริหารหรือหัวหน้างานขององค์การนั้น ๆ

สมยศ (2545 : 1) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management, PM) คือ กระบวนการของการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ PM เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล PM ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ PM อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา ประการสุดท้าย PM ต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในการบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

สร้อยตระกูล (2545 : 127) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมหมายความว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วยตัวของเขาเอง ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมที่สำคัญมากที่สุด เพราะเป็นการมีส่วนร่วมทางสมองหรือทางความคิด เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือโครงการต่าง ๆ เขาก็จะเห็นความผูกมัดทางจิตวิทยาที่ทำให้เป้าหมายหรือโครงการเหล่านั้นบรรลุผล นอกจากนั้นยังเกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของในเป้าหมายหรือโครงการ ดังนั้น เมื่อถึงภาคปฏิบัติเขาก็จะมีแรงจูงใจและกระตือรือร้นในงานบรรลุผลตามที่เขาได้มีส่วนกำหนดขึ้นมานั้น นอกจากนี้แล้ว ยังหมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ดังนั้นจึงเป็นการตอบสนองความต้องการในทางสังคมความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ด้วย

จากการให้ความหมายของการมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็น หรือร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ร่วมกับผู้บริหาร

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

ธงชัย (2535 : 138-139) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ วิธีบริหารที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของนักบริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและมีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมาย และนโยบายที่มอบหมายไว้ให้อย่างกว้าง ๆ สำหรับวิธีปฏิบัติในการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารนั้น อาจทำได้หลายวิธีแตกต่างกันสุดแต่ความเหมาะสม เช่น การจัดให้มีการร่วมประชุมออกความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติให้ข้อเสนอแนะใช้วิธีการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปรึกษาผลงานต่าง ๆ ลัทธิทวนเป้าหมาย หรือการจัดกลุ่มคุณภาพ หรือ คิว. ซี. เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณาและแก้ไขปัญหาภายในกลุ่มงานด้วยตนเอง

ประโยชน์ของวิธีการจัดการโดยให้มีส่วนร่วมในการบริหารนั้น มีได้หลายประการ คือ

1. ช่วยให้มีโอกาสได้รับทราบข้อเท็จจริงของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ณ จุดปฏิบัติ ทั้งนี้ เพราะพนักงานจะเป็นผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ ที่ใกล้ชิดกับเหตุการณ์ ดังนั้น จึงย่อมมีโอกาสได้รับทราบรายละเอียดของปัญหาได้ดีกว่า เมื่อเจ้าของกิจการได้มีโอกาสรับทราบข้อมูลที่แท้จริงแล้ว โอกาสที่จะแก้ไขปัญหาก็หรือตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ จะตรงกับสถานการณ์ที่เป็นจริงมากยิ่งขึ้น
2. ช่วยให้มีโอกาสได้รับข้อคิดเห็นใหม่ เพราะผู้บริหารอาจถูกแวดล้อมด้วยงานประจำที่จำเจ ทำให้การนึกคิดต่าง ๆ พลอยถูกจำกัดไปโดยปริยาย เมื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาร่วมให้ข้อคิดเห็น ก็ช่วยให้สามารถได้รับความเห็นใหม่ ๆ เข้ามา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ขึ้นมา
3. ช่วยส่งเสริมกำลังใจของลูกน้อง เพราะว่าลูกน้องทุกคนที่ทำงานในองค์การมาระยะหนึ่งและพอมีประสบการณ์ตามสมควรแล้วนั้น ย่อมหวังที่จะได้รับการยอมรับและต้องการโอกาสก้าวหน้าหรือเติบโต รวมทั้งการแสดงออกต่าง ๆ ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกิจการ ดังนั้น เมื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม และมีการแสดงออกซึ่งความตั้งใจ และความสามารถก็ย่อมจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญ และกำลังใจที่ดี
4. ช่วยให้เกิดการสื่อสารติดต่อที่ดีขึ้น เพราะหากผู้บริหารมิได้ถือเป็นนโยบายที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ แล้ว สภาพและทิศทางการติดต่อก็จะมีเพียงทิศทางเดียว คือ จากบนลงล่างเกือบทั้งหมด การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการบริหารจึงเท่ากับเป็นวิธีการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้ ทำให้เข้าใจระหว่างกันของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ และช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความสะดวกสบายใจ

นอกจากนี้ สมยศ (2545 : 22-23) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมที่มีต่อองค์กร ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและขวัญให้ดีขึ้น ลดการขาดงานและลดความสูญเสียต่าง ๆ ได้
2. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่า
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา-ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความราบรื่นมากขึ้น
4. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้น
5. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น
6. การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความง่ายมากขึ้น
7. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น
8. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น
9. สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ลักษณะของงานที่จะใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ประทาน (2529 : 165-166) ได้กล่าวว่า งานที่จะใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของงานที่เกี่ยวกับคุณภาพ และประสิทธิภาพของงาน ที่จะต้องอาศัยวิธีการว่าควรจะทำอย่างไรจะปรับปรุงให้คุณภาพ หรือประสิทธิภาพของงานดีขึ้น
2. ลักษณะของงานที่เป็นการแก้ไขปัญหา เช่น เมื่อการทำงานเกิดอุปสรรค หรือปัญหาอันมีผลกระทบต่อวิธีการทำงาน ก็อาจจะระดมความคิดหรือหารือร่วมกัน โดยคนในองค์กรใช้ความคิดสติปัญญา แก้ไขปัญหาร่วมกับผู้บังคับบัญชา
3. ลักษณะของงานที่เป็นการเสนอแนะ หมายถึง การเปิดโอกาสให้คนในองค์กรทุกระดับมีโอกาสในการเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา แล้วแต่ผู้บังคับบัญชาจะเห็นสมควรว่าจะขอความเห็นหรือเปิดโอกาสให้เสนอแนะในเรื่องใดบ้าง
4. สาระสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมควรเริ่มต้นตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การปฏิบัติและความรับผิดชอบในแผน และการมีส่วนร่วมต่อผลที่จะเกิดขึ้น

แนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

ความหมายของความคาดหวัง

สุณีย์ (2525 : 29) กล่าวว่า ความคาดหวัง เป็นการทำนายเหตุการณ์ว่าจะมีอะไรเกิดบ้าง การคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลเคยมีประสบการณ์เดิมมาก่อนในช่วงชีวิตจริงของบุคคลนั้น สิ่งที่เกิดขึ้นจริง ๆ จะไม่ตรงกันเสมอไป ช่องว่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ๆ เรียก discrepancy ซึ่งจะเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการตื่นตัวได้

เกสลิณี (2540 : 16) ความคาดหวัง หมายถึง การคาดการณ์ หรือความคาดหวังเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ ขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคล ประสบการณ์ที่ผ่านมา และการเห็นคุณค่าของการกระทำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้น ๆ ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของบุคคล ในการตั้งความหวังนั้น บุคคลจะกำหนดระดับความคาดหวังไว้เป็นแนวทางที่จะสามารถประสบผลสำเร็จได้

จากการให้ความหมายของความคาดหวัง สรุปว่า ความคาดหวัง หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะเกิดขึ้น หรือมีผลขึ้นในอนาคต โดยใช้มาตรฐานของตัวเองเป็นตัวกำหนด ซึ่งมาตรฐานของแต่ละคนย่อมไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการเห็นคุณค่าของสิ่งที่คาดหวัง เป็นต้น

ปัจจัยที่กำหนดความคาดหวัง

ปัจจัยที่กำหนดความคาดหวัง ได้มีผู้สรุปไว้ ดังนี้ (ฉวีวรรณ, 2546 : 18)

1. ขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อม ความคาดหวัง และการแสดงออกจึงแตกต่างกัน เพราะความคิด ความต้องการของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน

2. ขึ้นอยู่กับระดับความยากง่ายของงาน และประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้น ๆ กล่าวได้ว่า ถ้าบุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นมาก่อน ก็จะทำให้มีการกำหนดระดับความคาดหวังในการทำงานในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามจะกำหนดระดับความคาดหวังต่ำลงมา ก็เพื่อป้องกันมิให้เกิดความรู้สึกล้มเหลวจากระดับความคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2522 : 177-179) กล่าวว่าความคาดหวังของแต่ละบุคคล ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ และขึ้นอยู่กับสภาวะความเข้มของความต้องการ 2 ประการ

2.1 บุคคลนั้นขาดสิ่งที่เขาต้องการมากหรือน้อย จึงจะถึงระดับที่เขาเข้าใจ

2.2 สิ่งที่เขาต้องการนั้น มีคุณค่าเพิ่มเติมมากน้อยเพียงใด

3. ขึ้นอยู่กับการประเมินความเป็นไปได้ เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิด และการคาดการณ์ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้น ๆ อาจเป็นรูปธรรม หรือนามธรรมก็ได้ จะเป็นการประเมินค่า โดยมามาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดของแต่ละบุคคล ซึ่งการประเมินค่าของแต่ละคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งชนิดเดียวกันก็อาจแตกต่างกันได้ โดยขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ การให้คุณค่าแก่สิ่งนั้น ๆ ของแต่ละบุคคล

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิชิตชัย (2551 : 161-173) วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ศึกษากลุ่มเป้าหมาย 3 ระดับ คือ ระดับผู้บริหาร ระดับบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และระดับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากรมีปัญหาในระดับมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ งบประมาณไม่เพียงพอในการจ้างบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ปัญหาเช่นเดียวกับด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร คือ งบประมาณไม่เพียงพอกับความต้องการใช้เพื่อการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ หน่วยงานไม่มีการประเมินบุคลากรหลังเข้ารับการพัฒนา ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ใช้ระบบอุปถัมภ์เพื่อช่วยให้บุคลากรที่ด้อยคุณภาพยังคงปฏิบัติงานอยู่

สินธุ์ (2545 : 85-90) วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดมหาสารคาม จาก 19 โรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ปัญหาจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร ในรายละเอียด ด้านการสรรหาบุคลากร พบปัญหาไม่ได้รับการบรรจุครูใหม่ตรงตามที่ต้องการ โรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวิชาเอกให้ตรงกับความต้องการ และไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาโอนย้ายหรือบรรจุแต่งตั้งครู ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบปัญหาโรงเรียนไม่ได้จัดหาเครื่องมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูอย่างเพียงพอ ไม่ได้จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในการพิจารณาความดีความชอบไม่ได้

ยึดหลักความรู้ ความสามารถและผลงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร พบปัญหางบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ไม่มีการสนับสนุนให้ครูแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน และกิจกรรมที่โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาไม่สอดคล้องและจำเป็นต่อการพัฒนา ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบปัญหาไม่มีการให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติและการรักษาระเบียบวินัยแก่บุคลากร ไม่มีการแก้ไขปัญหามูลค่าการที่ปฏิบัติผิดระเบียบวินัย และการลงโทษทางวินัยไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม

สุภารัตน์ (2540 : 83-90) วิจัยเรื่อง ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลข้าราชการตรวจคนเข้าเมือง ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก กลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการตรวจคนเข้าเมืองชั้นสัญญาบัตร จำนวน 70 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาในรายด้านเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน

พิจารณารายละเอียดปัญหาการบริหารงานบุคคลในแต่ละด้าน พบว่า ปัญหาด้านการสรรหาบุคคล คือ การฝากบุคคลเข้าทำงาน การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไม่ตรงตามที่กำหนด และการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร ปัญหาด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล คือ มีการยืมตัวบุคลากรไปช่วยงานหน่วยอื่น มีการโอนย้ายข้าราชการ และการมีอภิสิทธิ์ ในการพิจารณาเลื่อนเข้ารับราชการ ปัญหาด้านการบำรุงรักษาบุคคล คือ ความสนใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านการพัฒนาบุคคล คือ การปรับปรุงข้อบกพร่องของบุคคลในการปฏิบัติงาน การแสวงหาความรู้ความสามารถด้วยตนเอง และการปฐมนิเทศบุคคลที่ปฏิบัติงานใหม่ ปัญหาด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน คือ การสับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การกำหนดระเบียบข้อบังคับ และกฎเพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติ และการตั้งคณะกรรมการพิจารณากรณีข้าราชการกระทำ ความผิด

พรทิพา (2546 : 80-85) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสาขาวิชาดนตรีสากลในมหาวิทยาลัย กลุ่มเป้าหมาย คือ อาจารย์ประจำและอาจารย์พิเศษสาขาดนตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน จาก 9 มหาวิทยาลัย 207 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในการรับบุคลากร คือ ไม่มีงบประมาณในการจ้างบุคลากรใหม่ และบุคลากรที่รับเข้ามาไม่ตรงตามความต้องการของสาขาวิชา ปัญหาในการคัดเลือกบุคลากร คือ เกณฑ์ไม่มีความเหมาะสม และวิธีการคัดเลือกไม่เหมาะสม ปัญหาสภาพการทำงาน คือ การมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติมิได้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพของบุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ เครื่องดนตรีไม่เพียงพอใช้ในการเรียนการสอน ปัญหาใน

การจ่ายค่าตอบแทน คือ การจ่ายค่าตอบแทนไม่มีความเหมาะสมและไม่ยุติธรรม ปัญหาในการจัดสวัสดิการ คือ ไม่มีสวัสดิการด้านพัสดุ อุปกรณ์ เครื่องดนตรีที่ใช้ในการสอนของอาจารย์ และขาดแคลนงบประมาณ ปัญหาการพัฒนาบุคลากร คือ ขาดงบประมาณ และขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญที่จะเชิญมาช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากร

รุจิราพร (2545 : 83-91) วิจัยเรื่อง สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร ของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษา จำนวน 397 คน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า การบริหารงานบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในรายด้าน มีการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ การจัดหาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร ส่วนการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีการบริหารอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารบุคลากร มีความคิดเห็นว่าการบริหารบุคลากรในภาพรวม และในรายด้าน มีปัญหาในระดับปานกลาง

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ปัจจัยด้านบุคคล

- 1.1 ประเภทบุคลากร
- 1.2 สายการปฏิบัติงาน
- 1.3 หน่วยงานที่สังกัด

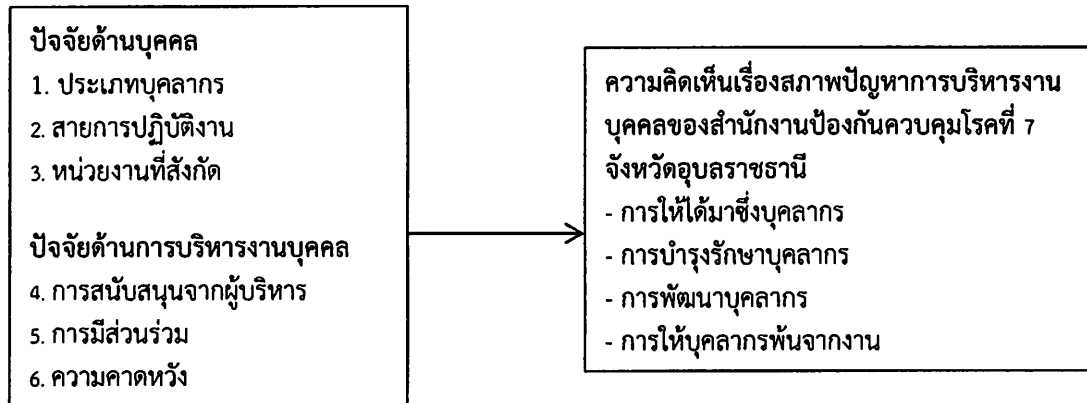
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- 2.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร
- 2.2 การมีส่วนร่วม
- 2.3 ความคาดหวัง

3. สภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 3.1 การให้ได้มาซึ่งบุคลากร
- 3.2 การบำรุงรักษาบุคลากร
- 3.3 การพัฒนาบุคลากร
- 3.4 การให้บุคลากรพ้นจากงาน

กรอบแนวความคิดในการศึกษา



แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

สมมติฐานในการศึกษา

1. บุคลากรที่ประเภทแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน
2. บุคลากรที่สายการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน
3. บุคลากรที่สังกัดในหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน
4. บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการสนับสนุนของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน
5. บุคลากรที่มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน
6. บุคลากรที่มีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาถึงสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดปัญหาในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยศึกษาระดับบุคลากรในกลุ่มงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี โดยวิธีการดำเนินการดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 267 คน จำแนกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ข้าราชการ	จำนวน	111	คน
2. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	109	คน
3. พนักงานราชการทั่วไป	จำนวน	31	คน
4. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน	<u>16</u>	คน
	รวมทั้งสิ้น	<u>267</u>	คน

(ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ที่ปฏิบัติงานจริง ประจำที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการรวบรวมผลงานวิจัยที่ผ่านมา แล้วนำมาปรับให้สอดคล้อง และครอบคลุมกับเนื้อหาในครั้งนี้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน ประกอบด้วย ข้อมูล เพศ ประเภทบุคลากร สายการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทหน่วยงานที่สังกัด ลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับระดับการสนับสนุนของผู้บริหาร หน่วยงานในการบริหารงานบุคคล, ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน และความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน ลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ

ส่วนที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ

ส่วนที่ 7 เป็นส่วนของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรในหน่วยงาน เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน

การทดสอบเครื่องมือ

หลังจากสร้างแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว คณะผู้วิจัยทำการทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 40 ชุด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's r Eliability coefficient alpha) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9717 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูงพอที่จะนำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถาม จำนวน 267 ชุด ให้กับกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้ ข้าราชการ 111 ชุด ลูกจ้างประจำ 109 ชุด พนักงานราชการ 31 ชุด และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข 16 ชุด ด้วย ระบบรับ – ส่งเอกสาร ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 211 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.03

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมดแล้ว นำไปลงรหัสบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ทางสถิติ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในส่วนต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การสนับสนุนจากผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คะแนน

ความหมาย

- | | |
|---|--|
| 5 | ผู้บริหารสนับสนุนการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับมากที่สุด |
| 4 | ผู้บริหารสนับสนุนการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับมาก |
| 3 | ผู้บริหารสนับสนุนการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับปานกลาง |
| 2 | ผู้บริหารสนับสนุนการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับน้อย |
| 1 | ผู้บริหารสนับสนุนการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับน้อยที่สุด |

เมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้ว จะให้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย โดยใช้สูตรในการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายระดับการสนับสนุน ดังนี้

ระดับคะแนน

ความหมาย

- | | |
|-------------|--|
| 3.68 – 5.00 | ผู้บริหารสนับสนุนการบริหารงานบุคคลในระดับมาก |
| 2.34 – 3.67 | ผู้บริหารสนับสนุนการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง |
| 1.00 – 2.33 | ผู้บริหารสนับสนุนการบริหารงานบุคคลในระดับน้อย |

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล

คะแนน

ความหมาย

- | | |
|---|--|
| 5 | บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับมากที่สุด |
| 4 | บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับมาก |
| 3 | บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับปานกลาง |
| 2 | บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับน้อย |
| 1 | บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับน้อยที่สุด |

เมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้ว จะให้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย โดยใช้สูตรในการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายระดับการมีส่วนร่วม ดังนี้

ระดับคะแนน

ความหมาย

- | | |
|-------------|--|
| 3.68 – 5.00 | บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในระดับมาก |
| 2.34 – 3.67 | บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง |
| 1.00 – 2.33 | บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในระดับน้อย |

ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

<u>คะแนน</u>	<u>ความหมาย</u>
5	บุคลากรคาดหวังกับการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับมากที่สุด
4	บุคลากรคาดหวังกับการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับมาก
3	บุคลากรคาดหวังกับการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับปานกลาง
2	บุคลากรคาดหวังกับการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับน้อย
1	บุคลากรคาดหวังกับการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้ว จะให้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความคาดหวังออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย โดยใช้สูตรในการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายระดับความคาดหวัง ดังนี้

<u>ระดับคะแนน</u>	<u>ความหมาย</u>
3.68 – 5.00	บุคลากรคาดหวังกับการบริหารงานบุคคลในระดับมาก
2.34 – 3.67	บุคลากรคาดหวังกับการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง
1.00 – 2.33	บุคลากรคาดหวังกับการบริหารงานบุคคลในระดับน้อย

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล

<u>คะแนน</u>	<u>ความหมาย</u>
6	บุคลากรเห็นว่าหน่วยงานมีปัญหาการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นมากที่สุด
5	บุคลากรเห็นว่าหน่วยงานมีปัญหาการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับมาก
4	บุคลากรเห็นว่าหน่วยงานมีปัญหาการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับปานกลาง
3	บุคลากรเห็นว่าหน่วยงานมีปัญหาการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับน้อย
2	บุคลากรเห็นว่าหน่วยงานมีปัญหาการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้นในระดับน้อยที่สุด
1	บุคลากรเห็นว่าหน่วยงานไม่พบปัญหาการบริหารงานบุคคลในประเด็นนั้น

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว จะให้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างระดับปัญหาที่เกิดขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย โดยใช้สูตรในการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{6 - 1}{3} = 1.66$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายระดับความคาดหวัง ดังนี้

<u>ระดับคะแนน</u>	<u>ความหมาย</u>
4.34 – 6.00	บุคลากรเห็นว่าหน่วยงานมีปัญหาการบริหารงานบุคคลในระดับมาก
2.67 – 4.33	บุคลากรเห็นว่าหน่วยงานมีปัญหาการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง
1.00 – 2.66	บุคลากรเห็นว่าหน่วยงานมีปัญหาการบริหารงานบุคคลในระดับน้อย หรือแทบไม่มีปัญหาเลย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลที่เก็บรวบรวม สถิติที่ใช้ประกอบด้วย จำนวน (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้อธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างในความคิด เห็นต่อระดับปัญหาของการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจ ศึกษาปัจจัยบุคคล ได้แก่ ประเภทบุคลากร สายการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด และปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การมีส่วนร่วม ความคาดหวัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยใช้สถิติที่ใช้ คือ t-test และ One Way ANOVA

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา เรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี โดยศึกษาถึงสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดปัญหาในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยศึกษาระดับบุคลากรในกลุ่มงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี การวิจัยครั้งนี้ มีบุคลากรในหน่วยงานตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 211 คน โดยแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 8 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยบุคคล
- ส่วนที่ 2 การบริหารงานบุคคล
- ส่วนที่ 3 ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล
- ส่วนที่ 4 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
- ส่วนที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- ส่วนที่ 6 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน
- ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- ส่วนที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยบุคคล ได้แก่ ประเภทบุคลากร สายการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การมีส่วนร่วม ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยใช้สถิติที่ใช้ คือ t-test และ One Way ANOVA

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยบุคคล ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ เงินเดือน ประเภทบุคลากร สายการปฏิบัติงาน ประเภทหน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน

(n = 211)

ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	136	64.5
- หญิง	75	35.5
2. อายุ		
- 20 – 30 ปี	15	7.1
- 31 – 40 ปี	38	18.0
- 41 – 50 ปี	78	37.0
- 51 – 60 ปี	80	37.9
3. เงินเดือน		
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	11	5.2
- 10,001 – 20,000 บาท	89	42.2
- 20,001 – 30,000 บาท	71	33.6
- 30,001 – 40,000 บาท	31	14.7
- 40,001 – 50,000 บาท	5	2.4
- มากกว่า 50,000 บาท	4	1.9
4. ประเภทบุคลากร		
- ข้าราชการ	82	38.9
- ลูกจ้างประจำ	98	46.4
- พนักงานราชการ	20	9.5
- พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	11	5.2
5. สายงานการปฏิบัติงาน		
- สายงานในการกิจหลัก	147	69.7
- สายงานในการกิจสนับสนุน	64	30.3

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
- 1 – 5 ปี	37	17.5
- 6 – 10 ปี	21	10.0
- 11 – 15 ปี	18	8.5
- 16 – 20 ปี	42	19.9
- 21 – 25 ปี	28	13.3
- 25 – 30 ปี	38	18.0
- 31 ปีขึ้นไป	27	12.80
7. กลุ่มงานที่สังกัด		
- กลุ่มบริหารทั่วไป	28	13.3
- กลุ่มแผนงานและประเมินผล	6	2.8
- กลุ่มพัฒนาองค์กร	8	3.8
- กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ	10	4.7
- กลุ่มพัฒนาภาคีเครือข่าย	7	3.3
- กลุ่มพัฒนาวิชาการ	20	9.5
- กลุ่มระบาดวิทยาและข่าวกรอง	7	3.3
- กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข	10	4.7
- ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลงที่ 7.1 จังหวัดอุบลราชธานี	33	15.6
- ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลงที่ 7.2 จังหวัดมุกดาหาร	30	14.2
- ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลงที่ 7.3 จังหวัดสกลนคร	35	16.6
- นิคมอำนาจเจริญ	3	1.4
- ด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ จังหวัดมุกดาหาร	4	1.9
- ด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ จังหวัดนครพนม	0	0
- ด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศช่องเม็ก จังหวัดอุบลราชธานี	4	1.9
- ด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศช่องสะง่า จังหวัดศรีสะเกษ	1	0.5
- ศูนย์โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	5	2.4

จากข้อมูลบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 211 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 136 คน (ร้อยละ 64.5) เป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน (ร้อยละ 35.5)

อายุ พบว่า บุคลากรที่ทำการศึกษาล้วนใหญ่อายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 80 คน (ร้อยละ 37.9) รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 78 คน (ร้อยละ 37.0) และน้อยที่สุดอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 7.1)

เงินเดือน พบว่า บุคลากรที่ทำการศึกษาล้วนใหญ่อายุมีเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 89 คน (ร้อยละ 42.2) รองลงมาเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 71 คน (ร้อยละ 33.6) และน้อยที่สุดมีเงินเดือนมากกว่า 50,001 บาท จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.9)

ประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ทำการศึกษาล้วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 98 คน (ร้อยละ 46.4) รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 82 คน (ร้อยละ 38.9) และน้อยที่สุดเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 11 คน (ร้อยละ 5.2)

สายงานการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ทำการศึกษาล้วนใหญ่อยู่ในสายงานในการกิจหลัก จำนวน 147 คน (ร้อยละ 69.7) และอยู่ในสายงานในการกิจสนับสนุน จำนวน 64 คน (ร้อยละ 30.3)

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน พบว่า บุคลากรที่ทำการศึกษาล้วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 42 คน (ร้อยละ 19.9) รองลงมาประสบการณ์ระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 18.0) และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 18 คน (ร้อยละ 8.5) กลุ่มงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่ทำการศึกษาล้วนใหญ่อยู่ในกลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงที่ 7.3 จังหวัดสกลนคร จำนวน 35 คน (ร้อยละ 16.6) รองลงมาอยู่ในกลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงที่ 7.1 จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 33 คน (ร้อยละ 15.6) และน้อยที่สุดอยู่ในด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศของสง่า จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.5) และด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ จังหวัดนครพนม ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การบริหารงานบุคคล ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการสนับสนุนจากผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารงานบุคคล ระดับการมีส่วนร่วมของบุคคลในหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และข้อมูลระดับความคาดหวังของบุคคลในหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการสนับสนุนจากผู้บริหารหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน (n = 211)

การสนับสนุนจากผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างทั่วถึง	3.37	.702	ปานกลาง
2. จัดสรรงบประมาณสำหรับการบริหารงานบุคคลอย่างเพียงพอ	3.12	.762	ปานกลาง
3. สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมและรับรู้ในการดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน	3.35	.781	ปานกลาง
4. ติดตามการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	3.29	.754	ปานกลาง
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนะแนวทางดำเนินการบริหารงานบุคคล	3.20	.888	ปานกลาง
6. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่บุคคล/เจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน	3.40	.746	ปานกลาง
รวม	3.29	.773	ปานกลาง

จากข้อมูลเกี่ยวกับระดับการสนับสนุนจากผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารงานบุคคล ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า ในภาพรวม บุคลากรในหน่วยงานมีความคิดเห็นว่าการให้การสนับสนุนเรื่องของการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ผู้บริหารของหน่วยงาน มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่บุคคล หรือเจ้าหน้าที่เพื่อดูแลรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมและรับรู้ในการดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ตารางที่ 3 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน

(n = 211)

การมีส่วนร่วม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. เข้าร่วมการประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระดับหน่วยงาน	3.06	.952	ปานกลาง
2. ร่วมแสดงความคิดเห็น/เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานผ่านช่องทางต่าง ๆ	2.88	.921	ปานกลาง
3. เข้าร่วมวางแผน/กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน	2.70	.967	ปานกลาง
4. ร่วมเป็นกรรมการคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้าหน่วยงาน	2.27	1.094	น้อย
5. เป็นผู้แนะนำหน่วยงาน หรือการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรใหม่	2.60	1.039	ปานกลาง
รวม	2.70	1.030	ปานกลาง

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พบว่า ในภาพรวม บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 โดยกิจกรรมที่บุคลากรเข้าร่วมมากที่สุด คือ เข้าร่วมการประชุม สัมมนาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระดับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 รองลงมา คือ ร่วมแสดงความคิดเห็น/เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานผ่านช่องทางต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 เข้าร่วมวางแผน กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 เป็นผู้แนะนำหน่วยงาน หรือการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ส่วนกิจกรรมที่บุคลากรเข้าร่วมน้อยที่สุด คือ ร่วมเป็นกรรมการคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้าหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27

ตารางที่ 4 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน

				(n = 211)
ความคาดหวัง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
1. ผู้บริหารหน่วยงานเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	3.67	.853	ปานกลาง	
2. หน่วยงานมีปริมาณคน และปริมาณงานสอดคล้องกัน	3.42	.909	ปานกลาง	
3. หน่วยงานคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.47	.953	ปานกลาง	
4. บุคลากรได้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน	3.55	.857	ปานกลาง	
5. บุคลากรมีแรงจูงใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.48	.912	ปานกลาง	
6. บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถที่ใช้ใน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.52	.869	ปานกลาง	
7. สถานที่ทำงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.68	.805	มาก	
8. การพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม	3.19	1.149	ปานกลาง	
รวม	3.50	.928	ปานกลาง	

ข้อมูลความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคาดหวังในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดยคาดหวังให้สถานที่ทำงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคาดหวังให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นความสำคัญของการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 บุคลากรได้ทำงานตรงกับความรู้อ ความสามารถของแต่ละคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 นอกจากนั้น บุคลากรมีแรงจูงใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น หน่วยงานคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง หน่วยงานมีปริมาณคนและปริมาณงานสอดคล้องกัน บุคลากรมีความคาดหวังในระดับที่ใกล้เคียงกัน

ส่วนที่ 3 ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของการบริหารงานบุคคล และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคลด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากรในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน

ตารางที่ 5 สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน

(n = 211)

การบริหารงานบุคคลด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ**
1. จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน		
- มีบุคลากรเพียงพอ	115	54.50
- มีบุคลากรน้อยเกินไป	60	28.44
- มีบุคลากรมากเกินไป	28	13.27
- ยังไม่ชัดเจน	8	3.79
2. วิธีดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน*		
- หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกเอง	111	52.61
- ผู้บริหารหน่วยงานเป็นคนคัดเลือกเอง	116	54.98
- มอบหมายงานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารทั่วไป ดำเนินการคัดเลือก	85	40.28
3. ช่องทางในการประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานของหน่วยงาน*		
- บอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	152	72.04
- เว็บไซต์หน่วยงาน	125	59.24
- หนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานภายใน	110	52.13
- หนังสือพิมพ์	10	4.74

หมายเหตุ : * หมายถึง ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** หมายถึง คิดร้อยละจากฐานผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ในหน่วยงานของตนเอง มีบุคลากรเพียงพออยู่แล้ว (ร้อยละ 54.50) รองลงคิดว่าในหน่วยงานมีบุคลากรน้อยเกินไป (ร้อยละ 28.44) คิดว่าหน่วยงานมีบุคลากรมากเกินไป (ร้อยละ 3.8) และมีเพียงร้อยละ 3.79 ที่เห็นว่าหน่วยงานยังไม่มี ความชัดเจนเรื่องจำนวนบุคลากร

สำหรับวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ให้ผู้บริหารหน่วยงานเป็นคนคัดเลือกเอง (ร้อยละ 54.98) รองลงมาหน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกเอง (ร้อยละ 52.61) และได้มอบหมายงานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารทั่วไป ดำเนินการคัดเลือก (ร้อยละ 40.28)

สำหรับช่องทางในการประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานของหน่วยงาน พบว่า หน่วยงานประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานในหลายช่องทาง โดยบุคลากรเห็นว่า หน่วยงานประชาสัมพันธ์ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมากที่สุด (ร้อยละ 72.04) รองลงมา มีการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน (ร้อยละ 59.24) การประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานภายใน (ร้อยละ 52.13) และน้อยที่สุดคือ การประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือพิมพ์ (ร้อยละ 4.74)

ตารางที่ 6 สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน

(n = 211)

สภาพปัญหา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลัง	2.66	1.116	น้อย
2. หน่วยงานไม่มีการวางแผนอัตรากำลัง	2.53	1.110	น้อย
3. งบประมาณไม่เพียงพอ	2.79	1.198	ปานกลาง
4. หน่วยงานได้รับการจัดสรรอัตรากำลังน้อย	2.73	1.195	ปานกลาง
5. ขาดการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรอย่างทั่วถึง	2.60	1.196	น้อย
6. บางตำแหน่งไม่มีผู้มาสมัคร หรือมีจำนวนน้อย	2.32	1.362	น้อย
7. การกำหนดคุณสมบัติผู้สมัคร เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง	2.67	1.448	ปานกลาง
8. มีระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือกบุคลากร	2.92	1.352	ปานกลาง
9. คัดเลือกบุคลากรไม่ตรงตำแหน่ง/ไม่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	2.56	1.313	น้อย
10. การคัดเลือกบุคลากรไม่ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ	2.32	1.380	น้อย
11. การบรรจุบุคคลเข้าทำงานไม่ทันตามความต้องการ ของหน่วยงาน	2.40	1.388	น้อย
รวม	2.59	1.294	น้อย

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร แล้ว พบว่า ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน เรื่องของมีระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือกบุคลากร มีปัญหามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 รองลงมา คือเรื่องของงบประมาณ โดยมีงบประมาณไม่เพียงพอกับความต้องการใช้ในด้านกาให้ได้มาซึ่งบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และหน่วยงานได้รับการจัดสรรอัตรากำลังให้น้อย ไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 ส่วนเรื่องที่เป็นปัญหาน้อยที่สุด ได้แก่ บางตำแหน่งไม่มีผู้มาสมัคร หรือมีจำนวนน้อย และ การคัดเลือกบุคลากรไม่ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32

ส่วนที่ 4 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของการบริหารงานบุคคล และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน

ตารางที่ 7 สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน (n = 211)

การบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ**
1. วิธีการแนะนำบุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงาน*		
- ส่งบุคลากรใหม่เข้าร่วมปฐมนิเทศ	84	39.81
- จัดการประชุมชี้แจงขึ้นภายในหน่วยงาน	89	42.18
- แจกเอกสารให้แก่บุคลากรใหม่	25	11.85
- เพื่อนร่วมงานเป็นผู้แนะนำเกี่ยวกับหน่วยงาน และการปฏิบัติงาน	148	70.14
2. การได้รับมอบหมายงานกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่ง		
- ตรงกัน	184	87.20
- ไม่ตรงกัน	27	12.80
3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*		
- ประเมินตนเอง	122	57.82
- ประเมินจากเพื่อนร่วมงาน	32	15.17
- ประเมินโดยคณะผู้ประเมิน	109	51.66
- ประเมินร่วมกัน (ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และตนเอง)	90	42.65

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ**
4. หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงาน		
- ทราบหลักเกณฑ์	123	58.29
- ไม่ทราบหลักเกณฑ์	88	41.71
5. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของหน่วยงานในปัจจุบัน		
- มีความเหมาะสม	90	42.65
- จัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการน้อยเกินไป	117	55.45
- จัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการมากเกินไป	4	1.90
6. สภาพการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร*		
- ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร	124	58.77
- ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน	60	28.44
- ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของบุคลากร	88	41.71
- บุคลากรไม่พอใจนโยบายของผู้บริหาร	29	13.74
- บุคลากรมีความขัดแย้งกับผู้บริหาร	24	11.37
7. สภาพการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน*		
- บุคลากรในหน่วยงานลา/ขาดงานบ่อย	24	11.37
- บุคลากรในหน่วยงานมักมีปัญหาขัดแย้งกันเอง	47	22.27
- บุคลากรในหน่วยงานทำงานไม่เต็มศักยภาพ	72	34.12
- บุคลากรหน่วยงานไม่มีคุณภาพ	18	8.53
- บุคลากรทำงานประสานกันได้ดี	126	59.72
8. ลักษณะของสถานที่ทำงานปัจจุบัน*		
- คับแคบเกินไป	51	24.17
- วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงานไม่เพียงพอกับบุคลากร	90	42.65
- การจัดสถานที่ทำงาน ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	38	18.01
- สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	110	52.13
- อื่น ๆ ระบบ IT ในการทำงานมีปัญหาบ่อยครั้ง เป็นต้น	4	1.90

หมายเหตุ : * หมายถึง ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** หมายถึง คำนวณร้อยละจากฐานผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลความเห็นของบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า เรื่องของวิธีการในการแนะนำบุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงาน ส่วนใหญ่หน่วยงานจะให้เพื่อนร่วมงานเป็นผู้แนะนำบุคลากรใหม่ให้รู้จักหน่วยงานและการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70.14) รองลงมาคือจัดการประชุมชี้แจงขึ้นภายในหน่วยงาน (ร้อยละ 42.18) ส่งบุคลากรใหม่เข้าร่วมปฐมนิเทศ (ร้อยละ 39.81) และน้อยที่สุดคือแจกเอกสารให้แก่บุคลากรใหม่ (ร้อยละ 11.85) ส่วนการมอบหมายงานให้บุคลากรนั้น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.20) ได้รับมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีและตรงกับแต่ละตำแหน่ง

สำหรับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มักใช้หลาย ๆ วิธีควบคู่กันไป โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.82) ให้บุคลากรเป็นผู้ประเมินตนเอง รองลงมาใช้การประเมินโดยคณะผู้ประเมิน (ร้อยละ 51.66) และการประเมินร่วมกันระหว่างผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และตนเอง (ร้อยละ 42.65) เรื่องของหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ พบว่า บุคลากรเกินครึ่งหนึ่งที่ตอบแบบสอบถามทราบหลักเกณฑ์ดังกล่าว (ร้อยละ 58.29) สำหรับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า ยังน้อยเกินไป (ร้อยละ 55.45) รองลงมาเห็นว่ามีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว (ร้อยละ 42.65) และมีเพียงร้อยละ 1.90 เท่านั้นที่เห็นว่าสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้นั้นมากเกินไป

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร พบว่า มีทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ โดยส่วนใหญ่เป็นไปในเชิงบวก กล่าวคือ บุคลากรมีความเห็นว่าผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรมากที่สุด (ร้อยละ 58.77) รองลงมาผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร (ร้อยละ 41.71) และผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน (ร้อยละ 28.44) ส่วนในสภาพการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในเชิงลบนั้น พบว่า บุคลากรไม่พอใจนโยบายของผู้บริหาร (ร้อยละ 13.74) และบุคลากรมีความขัดแย้งกับผู้บริหาร (ร้อยละ 11.37)

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ทำงานประสานกันดี (ร้อยละ 59.72) ในส่วนของความคิดเห็นในเชิงลบ พบว่า บุคลากรในหน่วยงานทำงานไม่เต็มศักยภาพ (ร้อยละ 34.12) บุคลากรในหน่วยงานมีปัญหาขัดแย้งกันเอง (ร้อยละ 22.27) บุคลากรลาหรือขาดงานบ่อยทำให้การปฏิบัติงานในบางเรื่องขาดความต่อเนื่องและไม่ทันตามกำหนดเวลา (ร้อยละ 11.37) และบุคลากรไม่มีคุณภาพ (ร้อยละ 18.01)

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน
ด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร

(n = 22)

ข้อเสนอแนะ*	จำนวน	ร้อยละ**
- พิจารณาความรู้ความสามารถของผู้สมัครอย่างแท้จริง ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์	5	22.73
- คัดเลือกโดยการสอบแข่งขันด้านความรู้ความสามารถแต่ละตำแหน่งที่กำหนด	5	22.73
- การสรรหาโดยมีคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน	4	18.18
- คัดเลือกบุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ โดยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3	13.64
- เน้นคุณภาพ โปร่งใส และใช้หลักธรรมาภิบาล	2	9.09
- ควรมีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม หรือตำแหน่งที่ตรงตามภารกิจของหน่วยงาน	2	9.09
- ควรเน้นคัดบุคลากรที่เหมาะสมกับหน้าที่ปฏิบัติงาน	1	4.55
- ให้ตรวจสอบคุณสมบัติให้ตรงกับสายงาน	1	4.55
- ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบอย่างเคร่งครัด	1	4.55
- บุคลากรใหม่ควรมีประสบการณ์ในการทำงาน	1	4.55

หมายเหตุ : * หมายถึง ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** หมายถึง คิดร้อยละจากฐานผู้ให้ข้อมูล

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร มีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 22 คน ส่วนใหญ่เสนอแนะให้พิจารณาความรู้ความสามารถของผู้สมัครอย่างแท้จริง ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ และคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันด้านความรู้ความสามารถแต่ละตำแหน่งที่กำหนด เพื่อให้ได้บุคลากรใหม่ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง (ร้อยละ 22.73) รองลงมา เสนอให้ การสรรหาโดยมีคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน (ร้อยละ 18.18) คัดเลือกบุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ โดยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ร้อยละ 13.64) นอกจากนั้น มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ตั้งแต่ควรเน้นคุณภาพ โปร่งใส และใช้หลักธรรมาภิบาล ควรมีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม หรือตำแหน่งที่ตรงตามภารกิจของหน่วยงาน ควรเน้นคัดบุคลากรที่เหมาะสมกับหน้าที่ปฏิบัติงาน ให้ตรวจสอบคุณสมบัติให้ตรงกับสายงาน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบอย่างเคร่งครัด และบุคลากรใหม่ควรมีประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 15 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

(n = 26)

ข้อเสนอแนะ*	จำนวน	ร้อยละ**
- การให้รางวัลและขวัญกำลังใจบุคลากร	11	42.31
- ดูแลเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์มากขึ้น	5	19.23
- ควรจัดสรรให้ตรงตามตำแหน่ง	2	7.69
- เน้นการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน	2	7.69
- ให้ความสำคัญของบุคคล หน้าที่ ตำแหน่ง	1	3.85
- ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศในการทำงาน	1	3.85
ให้เกิดความผาสุกในองค์กร	1	3.85
- ควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร	1	3.85
และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานให้มากขึ้น	1	3.85
- ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรอบรมเพิ่มเติมอยู่เสมอ	1	3.85
- ควรรักษาวัฒนธรรมองค์กร ความสามัคคี	1	3.85

หมายเหตุ : * หมายถึง ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** หมายถึง คำนวณร้อยละจากฐานผู้ให้ข้อมูล

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 26 คน ส่วนใหญ่เสนอแนะให้มีการให้รางวัลและขวัญกำลังใจบุคลากร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทำงานต่อไป (ร้อยละ 42.31) รองลงมา ให้จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้มากขึ้น (ร้อยละ 19.23) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เช่น ควรจัดสรรให้ตรงตามตำแหน่ง เน้นการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญของบุคคล หน้าที่ ตำแหน่ง ส่งเสริมแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความผาสุกในองค์กร ควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานให้มากขึ้น ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรอบรมเพิ่มเติมอยู่เสมอ และควรรักษาวัฒนธรรมองค์กร และความสามัคคี

ตารางที่ 16 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน
ด้านการพัฒนาบุคลากร

(n = 22)

ข้อเสนอแนะ*	จำนวน	ร้อยละ**
- มีการสนับสนุนการศึกษา มีทุนให้ศึกษา	5	22.72
- อบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละครั้ง หรือหลาย ๆ ครั้ง อย่างสม่ำเสมอ	4	18.18
- ควรให้มีการปฐมนิเทศ สัมมนา อบรม หน้าที่บุคลากร ในหน้าที่ปฏิบัติ	3	13.64
- มีการอบรมและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่	3	13.64
- มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่าต้องการด้านใดบ้าง	2	9.09
- จัดสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม	2	9.09
- เอาใจใส่ดูแลความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ	2	9.09
- มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรใหม่ในหน่วยงานทุกคน	1	4.55

หมายเหตุ : * หมายถึง ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** หมายถึง คำนวณร้อยละจากฐานผู้ให้ข้อมูล

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร มีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 22 คน ส่วนใหญ่เสนอแนะให้มีการสนับสนุนการศึกษา มีทุนการศึกษาให้ (ร้อยละ 22.72) รองลงมา เสนอแนะให้มีการอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละครั้ง หรือหลาย ๆ ครั้ง อย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 18.18) ควรให้มีการปฐมนิเทศ สัมมนา อบรม หน้าที่บุคลากรในหน้าที่ปฏิบัติ และมีการอบรมและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ (ร้อยละ 13.64) นอกนั้นเสนอแนะให้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่าต้องการด้านใดบ้าง จัดสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม เอาใจใส่ดูแลความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ และมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรใหม่ในหน่วยงานทุกคน

ตารางที่ 17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

(n = 12)

ข้อเสนอแนะ*	จำนวน	ร้อยละ**
- ตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้เป็นไปตามขั้นตอน	5	41.67
- ให้ยึดระเบียบแบบแผนที่ราชการกำหนดไว้	3	25.00
- ให้ความสำคัญธรรมทุกฝ่าย	2	16.67
- ตามระเบียบราชการ และเผยแพร่ให้ทราบเสมอ และชัดเจน	2	16.67
- กฎระเบียบต้องชัดเจน	1	8.33

หมายเหตุ : * หมายถึง ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** หมายถึง คิดร้อยละจากฐานผู้ให้ข้อมูล

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีผู้ให้ข้อมูลเพียง 12 คน ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้เป็นไปตามขั้นตอน ควรมีความชัดเจน เที่ยงตรง โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้ (ร้อยละ 41.67) นอกนั้นให้ยึดระเบียบแบบแผนที่ราชการกำหนดไว้ ให้ความสำคัญธรรมกับทุกฝ่าย เป็นไปตามระเบียบราชการ และเผยแพร่ให้ทราบเสมอ และชัดเจน ควรมีการประชาสัมพันธ์ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพ้นจากงานให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึงกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากศึกษาสภาพการดำเนินงานในปัจจุบัน และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคลแล้ว ยังศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อระดับการเกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้วย โดยคณะผู้วิจัย ให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสิ้น 6 ปัจจัย ดังสมมติฐาน ต่อไปนี้

1. บุคลากรที่ประเภทแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน

2. บุคลากรที่สายการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน

3. บุคลากรที่สังกัดในหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน

4. บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการสนับสนุนของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน

5. บุคลากรที่มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน

6. บุคลากรที่มีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่ประเภทแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	53.689	3	17.896	12.429	.000*
ภายในกลุ่ม	2968.064	207	1.440		
รวม	351.754	210			
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	49.261	3	16.420	11.200	.000*
ภายในกลุ่ม	303.478	207	1.466		
รวม	352.739	210			

ส่วนลักษณะของสถานที่ทำงานปัจจุบัน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเห็นว่าสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 52.13) รองลงมา เห็นว่าวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่เพียงพอ (ร้อยละ 42.65) สถานที่ทำงานคับแคบเกินไป (ร้อยละ 24.17) การจัดสถานที่ทำงานไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 18.01) นอกจากนั้นมีความเห็นอื่น ๆ ได้แก่ ระบบ IT ในการทำงานมีปัญหาบ่อยครั้ง สถานที่คัดกรองไม่ถูกต้องตามหลัก ห้องน้ำไม่ค่อยสะอาด

ตารางที่ 8 สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน

(n = 211)

สภาพปัญหา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการบำรุงรักษา	2.52	1.262	น้อย
2. ไม่มีการจัดส่งบุคลากรใหม่เข้ารับการปฐมนิเทศ	2.36	1.227	น้อย
3. ไม่มีการแนะนำบุคลากร และสถานที่ต่าง ๆ ภายใน หน่วยงานให้บุคลากรใหม่ได้ทราบ	2.25	1.289	น้อย
4. มอบหมายงานให้บุคลากรไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	2.42	1.202	น้อย
5. หน่วยงานไม่มีการชี้แจง/แนะนำ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	2.33	1.217	น้อย
6. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน	2.57	1.323	น้อย
7. งบประมาณไม่เพียงพอ	2.60	1.228	น้อย
8. ไม่มี/ไม่ได้ นำ หลักเกณฑ์การพิจารณาประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้	2.45	1.223	น้อย
9. ไม่มีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน	2.62	1.397	น้อย
10. การพิจารณาความดีความชอบไม่มีความยุติธรรม	2.81	1.286	ปานกลาง
11. การจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรใน หน่วยงานไม่เป็นระบบเดียวกัน	2.46	1.325	น้อย
12. สถานที่ปฏิบัติงานไม่เหมาะสม และไม่ปลอดภัยกับบุคลากร	2.23	1.237	น้อย
13. บุคลากรขาดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน	2.75	1.410	ปานกลาง
รวม	2.49	1.296	น้อย

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรแล้ว พบว่า ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน เรื่องของการพิจารณาความดีไม่มีคุณธรรมมีปัญหามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 รองลงมา คือ บุคลากรขาดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 และไม่มีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ส่วนเรื่องที่เป็นปัญหาน้อยที่สุด ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานไม่เหมาะสม และไม่ปลอดภัยกับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23

ส่วนที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของการบริหารงานบุคคล และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน

ตารางที่ 9 สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน

(n = 211)

การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาด้านบุคลากร*	จำนวน	ร้อยละ**
1. รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน		
- การฝึกอบรม	161	76.30
- การสัมมนา/สัมมนาทางวิชาการ	126	59.72
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ	156	73.93
- การศึกษาต่อ (ทั้งในและนอกเวลาราชการ)	19	9.00
- การฝึกงานในหน่วยงานอื่น ๆ	13	6.16
- อื่น ๆ (ไม่ได้รับการพัฒนาบุคลากร)	1	0.47
2. วิธีการประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา		
- ทำแบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ	135	63.98
- ทำรายงาน/สรุปเนื้อหาเรื่องที่เข้ารับการพัฒนาให้ผู้บริหาร/ หัวหน้าฝ่ายที่บุคลากรสังกัด	94	44.55
- รายงานผลด้วยวาจาต่อผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่ายที่บุคลากรสังกัด	68	32.23
- ไม่มีการประเมินผล	12	5.69

หมายเหตุ : * หมายถึง ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** หมายถึง คำนวณร้อยละจากฐานผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลความเห็นของบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า เรื่องของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนใหญ่หน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรในหลาย ๆ รูปแบบ โดยใช้วิธีการฝึกอบรมมากที่สุด (ร้อยละ 76.30) รองลงมาให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (ร้อยละ 73.93) การสัมมนา หรือสัมมนาทางวิชาการ (ร้อยละ 59.72) การศึกษาต่อ (ร้อยละ 9.00) การฝึกงานในหน่วยงานอื่น ๆ (ร้อยละ 6.16) และมีเพียงร้อยละ 0.47 มีความคิดเห็นที่ไม่ได้รับการพัฒนาบุคลากร ส่วนวิธีการประเมินผลบุคลากรหลังเข้ารับการพัฒนาแล้ว มีหลากหลายรูปแบบ โดยบุคลากรส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า หน่วยงานให้บุคลากรทำแบบประเมินความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่รับการพัฒนา (ร้อยละ 63.98) รองลงมา ให้บุคลากรเขียนรายงาน หรือสรุปเนื้อหาเรื่องที่เข้ารับการพัฒนาให้ผู้บริหาร หรือหัวหน้าฝ่ายทราบ (ร้อยละ 44.55) ให้บุคลากรรายงานผลด้วยวาจาต่อผู้บริหาร หรือหัวหน้าฝ่าย (ร้อยละ 32.23) นอกจากนี้ หน่วยงานไม่มีการประเมินผลบุคลากรหลังรับการพัฒนา (ร้อยละ 5.69)

ตารางที่ 10 สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน

(n = 211)

สภาพปัญหา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ/ไม่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	2.40	1.288	น้อย
2. หน่วยงานไม่มีแผน/ไม่ปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร	2.26	1.292	น้อย
3. งบประมาณไม่เพียงพอ	2.58	1.253	น้อย
4. บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่เท่าเทียม ไม่ทั่วถึง	2.75	1.304	ปานกลาง
5. มีระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาบุคลากรเข้ารับการพัฒนา	2.67	1.370	ปานกลาง
6. หลักสูตร/หัวข้อ การพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน	2.45	1.284	น้อย
7. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาไม่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.47	1.285	น้อย
8. ไม่มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ	2.18	1.237	น้อย
9. บุคลากรไม่พร้อม/ไม่มีเวลา/ไม่ชอบเข้ารับการพัฒนา	2.29	1.283	น้อย
10. บุคลากรไม่นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์	2.43	1.305	น้อย
11. ไม่มีการประเมินบุคลากรหลังเข้ารับการพัฒนา	2.41	1.337	น้อย
รวม	2.45	1.302	น้อย

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า เรื่องของบุคลากรได้รับการพัฒนาไม่เท่าเทียมไม่ทั่วถึงมีปัญหามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 รองลงมา คือ หน่วยงานยังมีระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาบุคลากรเข้ารับการพัฒนามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ปัญหาประมาณไม่เพียงพอสำหรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 จัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนามิตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 ส่วนเรื่องที่เป็นปัญหาน้อยที่สุด ได้แก่ การไม่มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18

ส่วนที่ 6 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของการบริหารงานบุคคล และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน

ตารางที่ 11 สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน (n = 211)

การบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน*	จำนวน	ร้อยละ**
1. การดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรพ้นจากงาน		
- เผยแพร่ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการพ้นออกจากงานของบุคลากร โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่นหนังสือเวียน บอร์ด เว็บไซต์ เป็นต้น	91	43.13
- หน่วยงานให้ความรู้ และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุแก่บุคลากร	94	44.55
- หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อสอบสวน ในกรณีบุคลากร ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัย	103	48.82
- หน่วยงานมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับการลาออก เป็นประจำทุกปี เพื่อเตรียมวางแผนอัตรากำลังในปีถัดไป	46	21.80

หมายเหตุ : * หมายถึง ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** หมายถึง คิดร้อยละจากฐานผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลความเห็นของบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า ในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรพ้นจากงาน มีการดำเนินการหลายรูปแบบ โดยหน่วยงานส่วนใหญ่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวน ในกรณีเกิดการกระทำความผิดทางวินัย (ร้อยละ 48.82) รองลงมา มีการให้ความรู้แนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุ (ร้อยละ 44.55) เผยแพร่ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการพ้นจากงานของบุคลากร (ร้อยละ 43.13) มีการสำรวจความต้องการลาออกของบุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อเตรียมวางแผน อัตรากำลังในปีถัดไป (ร้อยละ 21.20)

ตารางที่ 12 สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน
ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน (n = 211)

สภาพปัญหา	Mean	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารไม่เห็นความเห็นความสำคัญของการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.14	1.326	น้อย
2. มีระบบอุปถัมภ์ ช่วยให้บุคลากรที่ด้อยคุณภาพยังคงปฏิบัติงานอยู่	2.51	1.409	น้อย
3. การสอบสวนบุคลากรที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่อยู่ในรูปของคณะกรรมการ	2.05	1.398	น้อย
4. ไม่ยุติธรรมในการสอบสวนบุคลากรที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย	1.98	1.395	น้อย
5. มีการโอน หรือย้ายบุคลากรที่มีคุณภาพไปสังกัดหน่วยงานอื่น	2.15	1.303	น้อย
6. บุคลากรยื่นเรื่องขอลาออก ไม่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้	1.62	1.338	น้อย
7. ไม่กำหนดเรื่องสวัสดิการให้แก่บุคลากรให้แก่บุคลากรที่พ้นจากงาน	1.91	1.359	น้อย
8. บุคลากรใกล้เกษียณอายุราชการ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.32	1.559	น้อย
รวม	2.08	1.408	น้อย

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน เรื่องการใช้ระบบอุปถัมภ์เพื่อช่วยให้บุคลากรที่ด้อยคุณภาพยังคงปฏิบัติงานอยู่เป็นปัญหามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 รองลงมา คือ ปัญหาของบุคลากรใกล้ชิดเกษียณอายุราชการ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 และปัญหาบุคลากร มีการโอน หรือย้ายบุคลากรที่มีคุณภาพไปสังกัดหน่วยงานอื่น ใกล้เคียงกับปัญหาผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการดำเนินงานด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15 และ 2.14 ส่วนเรื่องที่เป็นปัญหาน้อยที่สุด ได้แก่ เรื่องที่หน่วยงานไม่กำหนดเรื่องสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่พ้นจากงาน

ตารางที่ 13 สรุประดับปัญหาการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้น ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน

(n = 211)

การบริหารงานบุคคล	ระดับการเกิดปัญหา						$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่พบปัญหา			
1. ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร	10 (4.74)	33 (15.64)	87 (41.23)	42 (19.91)	15 (7.11)	24 (11.37)	2.59	1.278	น้อย
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	8 (3.79)	31 (14.69)	87 (41.23)	42 (19.91)	17 (8.06)	26 (12.32)	2.49	1.279	น้อย
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	7 (3.32)	30 (14.22)	88 (41.71)	39 (18.48)	20 (9.48)	27 (12.80)	2.45	1.294	น้อย
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	5 (2.37)	22 (10.43)	75 (35.55)	40 (18.96)	22 (10.43)	47 (22.27)	2.08	1.386	น้อย
รวม	8 (3.79)	29 (13.74)	84 (39.81)	41 (19.43)	18 (8.53)	31 (14.69)	2.40	1.309	น้อย

สรุประดับปัญหาการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้น ในความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานภาพรวม บุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 และเมื่อพิจารณาในรายด้านแล้ว พบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีปัญหาในการดำเนินงานในระดับน้อยทั้งสิ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59, 2.49, 2.45 และ 2.08 โดยเมื่อเทียบในแต่ละด้านแล้ว ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร มีปัญหาในระดับมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมา คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการพัฒนาบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	41.181	3	13.727	9.019	.000*
ภายในกลุ่ม	315.046	207	1.522		
รวม	356.227	210			
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน					
ระหว่างกลุ่ม	77.501	3	25.834	15.776	.000*
ภายในกลุ่ม	338.964	207	1.638		
รวม	416.464	210			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบความแตกต่างของประเภทบุคลากร กับความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่ต่างประเภทกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .000, .000, .000 และ .000) จึงนำมาทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งตามประเภทของบุคลากร เป็นรายคู่

การบริหารงานบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ประเภทของบุคลากร			
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
ด้านการให้ค่าจ้างบุคลากร					
ข้าราชการ	2.26	-	-.83*	.41	.62
ลูกจ้างประจำ	3.08	.83*	-	1.23*	1.45*
พนักงานราชการ	1.85	-.41	-1.23*	-	.21
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	1.64	-.62	-1.46*	-.21	-
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร					
ข้าราชการ	2.07	-	-.92*	-.23	.53
ลูกจ้างประจำ	2.99	.92*	-	.69*	1.44*
พนักงานราชการ	2.30	.23	-.69*	-	.76
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	1.55	-.53	-1.44*	.76	-

การบริหารงานบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ประเภทของบุคลากร			
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
<u>ด้านการพัฒนาบุคลากร</u>					
ข้าราชการ	2.77	-	.78*	-.38	-.14
ลูกจ้างประจำ	1.99	-.78*	-	-.38*	-.92*
พนักงานราชการ	3.15	.38	1.16*	-	.24
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	2.91	.14	.92*	-.24	-
<u>ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน</u>					
ข้าราชการ	1.70	-	-.96*	.90*	-.58
ลูกจ้างประจำ	2.65	.96*	-	1.85*	.38
พนักงานราชการ	.80	-.90*	-1.85*	-	-1.47*
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	2.27	.58	-.38	1.47*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร และ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า ลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นว่ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้นมีระดับมากกว่าความเห็นของบุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ข้าราชการ มีความคิดเห็นว่ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้นมีระดับมากกว่าความเห็นของบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ เช่นเดียวกับ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่เห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลมีระดับมากกว่าความเห็นของบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า ลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นว่ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้นมีระดับมากกว่าความเห็นของบุคลากรประเภทข้าราชการ และพนักงานราชการ เช่นเดียวกับ ข้าราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่เห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลมีระดับมากกว่าความเห็นของบุคลากรประเภทพนักงานราชการ

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่สายการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งตามสายการปฏิบัติงาน

(n = 211)

ระดับความรู้ความเข้าใจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	Sig
ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร					
สายงานสนับสนุน	64	2.23	1.466	-2.507	.013*
สายงานหลัก	147	2.71	1.188		
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร					
สายงานสนับสนุน	64	2.20	1.471	-2.162	.032*
สายงานหลัก	147	2.62	1.196		
ด้านการพัฒนาบุคลากร					
สายงานสนับสนุน	64	2.75	1.380	2.227	.027*
สายงานหลัก	147	2.32	1.250		
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน					
สายงานสนับสนุน	64	1.88	1.431	-1.435	.153
สายงานหลัก	147	2.18	1.393		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน ตามสายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาของการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสายงานสนับสนุน และสายงานหลัก มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .013, .032 และ .027)

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาของการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสายงานสนับสนุน และสายงานหลัก มีความต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .153)

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่สังกัดในหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
<u>ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร</u>					
ระหว่างกลุ่ม	132.798	8	16.600	15.314	.000*
ภายในกลุ่ม	218.956	202	1.084		
รวม	351.754	210			
<u>ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร</u>					
ระหว่างกลุ่ม	219.601	8	27.450	41.648	.000*
ภายในกลุ่ม	133.138	202	.659		
รวม	352.739	210			
<u>ด้านการพัฒนาบุคลากร</u>					
ระหว่างกลุ่ม	85.138	8	10.642	7.930	.000*
ภายในกลุ่ม	271.089	202	1.342		
รวม	356.227	210			
<u>ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	222.066	8	27.758	28.844	.000*
ภายในกลุ่ม	194.399	202	.962		
รวม	416.464	210			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบความแตกต่างของหน่วยงานที่บุคลากรสังกัด กับความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .000, .000, .000 และ .000) จึงนำมาทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล
ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งตามหน่วยงานงานที่สังกัด เป็นรายคู่

การบริหารงานบุคคล	ค่าเฉลี่ย	กลุ่มงานที่สังกัด								
		บริหาร	แผนงาน	องค์กร	สื่อสาร	ภาคี	วิชาการ	ระบาด	ปฏิบัติการ	ศูนย์โรค
ด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร										
กลุ่มบริหารทั่วไป	2.04	-	-.96*	-.34	.04	.04	.79*	2.04*	-1.08*	.96
กลุ่มแผนงานและประเมินผล	3.00	.96*	-	.63	1.00	1.00	1.75*	3.00*	-1.12	.00
กลุ่มพัฒนาองค์กร	2.38	.34	-.63	-	.38	.38	1.13*	2.38*	-.74	-.63
กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงฯ	2.00	-.04	-1.00	-.38	-	.00	.75	2.00*	-1.12*	-1.00
กลุ่มพัฒนาภาคีเครือข่าย	2.00	-.04	-1.00	-.38	.00	-	.75	2.00*	-1.12*	-1.00
กลุ่มพัฒนาวิชาการ	1.25	-.79*	-1.75*	-1.13*	-.75	-.75	-	1.25*	-1.87*	-1.75*
กลุ่มระบาดวิทยาฯ	.00	-2.04*	-3.00*	-2.38*	-2.00*	-2.00*	-1.25*	-	-3.12*	-3.00*
กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคฯ	3.12	1.08*	.12	.74	1.12*	1.12*	1.87*	3.12*	-	.12
ศูนย์โรคจากการประกอบอาชีพ	3.00	.96	.00	.63	1.00	1.00	1.75*	3.00*	-.12	-
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร										
กลุ่มบริหารทั่วไป	1.71	-	-2.79*	-.41	-.29	-.29	1.41*	.86*	-1.33*	-2.89*
กลุ่มแผนงานและประเมินผล	4.50	2.79*	-	2.38*	2.50*	2.50*	4.20*	3.64*	1.46*	-.10
กลุ่มพัฒนาองค์กร	2.13	.41	-2.38*	-	.13	.13	1.83*	1.27*	-.92*	-2.48*
กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงฯ	2.00	.29	-2.50*	-.13	-	.00	1.70*	1.14*	-1.04*	-2.60*
กลุ่มพัฒนาภาคีเครือข่าย	2.00	.29	-2.50*	-.13	.00	-	1.70*	1.14*	-1.04*	-2.60*
กลุ่มพัฒนาวิชาการ	.30	-1.41*	-4.20*	-1.83*	-1.70*	-1.70*	-	-.56	-2.74*	-4.30*
กลุ่มระบาดวิทยาฯ	.86	-.86*	-3.64*	-1.27*	-1.14*	-1.14*	.56	-	-2.19*	-3.74*
กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคฯ	3.04	1.33*	-1.46*	.92*	1.04*	1.04*	2.74*	2.19*	-	-1.56*
ศูนย์โรคจากการประกอบอาชีพ	4.60	2.89*	.10	2.46*	2.60*	2.60*	4.30*	3.74*	1.56*	-
ด้านการพัฒนาบุคลากร										
กลุ่มบริหารทั่วไป	2.79	-	-.21	.16	-.21	-.21	-.81*	-1.21*	.84*	-.21
กลุ่มแผนงานและประเมินผล	3.00	.21	-	.38	.00	.00	-.60	-1.00	1.05*	.00
กลุ่มพัฒนาองค์กร	2.63	-.16	-.38	-	-.38	-.38	-.98*	-1.38*	.68	-.38
กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงฯ	3.00	.21	.00	.38	-	.00	-.60	-1.00	1.05*	.00
กลุ่มพัฒนาภาคีเครือข่าย	3.00	.21	.00	.38	.00	-	-.60	-1.00	1.05*	.00
กลุ่มพัฒนาวิชาการ	3.60	.81*	.60	.98*	.60	.60	-	-.40	1.65*	.60
กลุ่มระบาดวิทยาฯ	4.00	1.21*	1.00	1.38*	1.00	1.00	.40	-	2.05*	1.00
กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคฯ	1.95	-.84*	-1.05*	-.68	-1.05*	-1.05*	-1.65*	-2.05*	-	-1.05*
ศูนย์โรคจากการประกอบอาชีพ	3.00	.21	.00	.38	.00	.00	-.60	-1.00	1.05*	-

การบริหารงานบุคคล	ค่าเฉลี่ย	กลุ่มงานที่สังกัด								
		บริหาร	แผนงาน	องค์กร	สื่อสาร	ภาคี	วิชาการ	ระบาด	ปฏิบัติการ	ศูนย์โรค
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน										
กลุ่มบริหารทั่วไป	1.32	-	.82	.82*	1.32*	1.32*	-.08	-.68	-1.59*	.32
กลุ่มแผนงานและประเมินผล	.50	.82	-	.00	.50	.50	-.90	-1.50*	-2.41*	-.50
กลุ่มพัฒนาองค์กร	.50	-.82*	.00	-	.50	.50	-.90*	-1.50*	-2.41*	-.50
กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงฯ	.00	-1.32*	-.50	-.50	-	.00	-1.40*	-2.00*	-2.91*	-1.00
กลุ่มพัฒนาภาคีเครือข่าย	.00	-1.32*	-.50	-.50	.00	-	-1.40*	-2.00*	-2.91*	-1.00
กลุ่มพัฒนาวิชาการ	1.40	.08	.90	.90*	1.40*	1.40*	-	-.60	-1.51*	.40
กลุ่มระบาดวิทยาฯ	2.00	.68	1.50*	1.50*	2.00*	2.00*	.60	-	-.91*	1.00
กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคฯ	2.91	1.59*	2.41*	2.41*	2.91*	2.91*	1.51*	.91*	-	1.91*
ศูนย์โรคจากการประกอบอาชีพ	1.00	-.32	.50	.50	1.00	1.00	-.40	1.00	-1.91*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร พบว่า มีความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยบุคลากรในทุกกลุ่มงาน มีความเห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้นมีระดับมากกว่าความเห็นของบุคลากรในกลุ่มระบาดวิทยาและข่าวกรอง

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า บุคลากรในศูนย์โรคจากการประกอบอาชีพ และกลุ่มแผนงานและประเมินผล มีความเห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้นมีระดับมากกว่าความเห็นของบุคลากรในทุกกลุ่มงาน

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรในทุกกลุ่มงาน ยกเว้นกลุ่มพัฒนาองค์กร มีความเห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้นมีระดับมากกว่าความเห็นของบุคลากรในกลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรค และตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข

ส่วนด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า บุคลากรในกลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข มีความเห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้นมีระดับมากกว่าความเห็นของบุคลากรในทุกกลุ่มงาน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการสนับสนุนของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามการสนับสนุนของผู้บริหาร

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	300.991	4	75.248	305.364	.000*
ภายในกลุ่ม	50.762	206	.246		
รวม	351.754	210			
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	179.509	4	44.877	53.367	.000*
ภายในกลุ่ม	173.230	206	.841		
รวม	352.739	210			
ด้านการพัฒนาบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	228.986	4	57.246	92.680	.000*
ภายในกลุ่ม	127.242	206	.618		
รวม	356.227	210			
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน					
ระหว่างกลุ่ม	277.903	4	69.476	103.290	.000*
ภายในกลุ่ม	138.561	206	.673		
รวม	416.464	210			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการสนับสนุนจากผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กับความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่เห็นว่าผู้บริหารสนับสนุนในระดับที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .000, .000, .000 และ .000) จึงนำมาทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล
ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งตามระดับการสนับสนุนของ
ผู้บริหาร เป็นรายคู่

การบริหารงานบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ระดับการสนับสนุนของผู้บริหาร				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<u>ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร</u>						
น้อยที่สุด	.00	-	-.05	-3.31*	-1.99*	-5.00*
น้อย	.05	.05	-	-3.26*	-1.94*	-4.96*
ปานกลาง	3.31	3.31*	3.26*	-	1.32*	-1.69*
มาก	1.99	1.99*	1.94*	-1.32*	-	-3.01*
มากที่สุด	5.00	5.00*	4.96*	1.69*	3.01*	-
<u>ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร</u>						
น้อยที่สุด	1.00	-	.36	-2.28*	-.86	-2.00*
น้อย	.64	-.36	-	-2.64*	-1.22*	-2.36*
ปานกลาง	3.28	2.28*	2.64*	-	1.42*	.28
มาก	1.86	.86	1.22*	-1.43	-	-1.15
มากที่สุด	3.00	2.00*	2.36*	-.28	1.15*	-
<u>ด้านการพัฒนาบุคลากร</u>						
น้อยที่สุด	5.00	-	.82	3.22*	1.83*	5.00*
น้อย	4.18	-.82	-	2.40*	1.01*	4.18*
ปานกลาง	1.79	-3.22*	-2.40*	-	-1.39*	1.79*
มาก	3.17	-1.83*	-1.01*	1.39*	-	3.17*
มากที่สุด	.00	-5.00*	-4.18*	-1.79*	-3.17*	-
<u>ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน</u>						
น้อยที่สุด	2.00	-	.00	.93	1.46*	-2.00*
น้อย	2.00	.00	-	-.93*	1.46*	-2.00*
ปานกลาง	2.93	.93	.93*	-	2.39*	-1.08*
มาก	.54	-1.46*	-1.46*	-2.39*	-	-3.46*
มากที่สุด	4.00	2.00*	2.00*	1.08*	3.46*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เห็นว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระดับมากที่สุด เห็นปัญหาของการบริหารงานบุคคลมากกว่าบุคลากรที่เห็นว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนในระดับปานกลาง มาก น้อย และน้อยที่สุด

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เห็นว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง เห็นปัญหาของการบริหารงานบุคคลมากกว่าบุคลากรที่เห็นว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนในระดับมากที่สุด มาก น้อยที่สุด และน้อย

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เห็นว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระดับน้อยที่สุด เห็นปัญหาของการบริหารงานบุคคลมากกว่าบุคลากรที่เห็นว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนในระดับน้อย มาก ปานกลาง และมากที่สุด

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า บุคลากรที่เห็นว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระดับมากที่สุด เห็นปัญหาของการบริหารงานบุคคลมากกว่าบุคลากรที่เห็นว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนในระดับปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และมาก

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	287.603	4	71.901	230.889	.000*
ภายในกลุ่ม	64.150	206	.311		
รวม	351.754	210			
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	289.871	4	72.468	237.452	.000*
ภายในกลุ่ม	62.869	206	.305		
รวม	352.739	210			

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการพัฒนาบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	284.154	4	71.038	203.040	.000*
ภายในกลุ่ม	72.074	206	.350		
รวม	356.227	210			
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน					
ระหว่างกลุ่ม	289.910	4	72.477	117.975	.000*
ภายในกลุ่ม	126.555	206	.614		
รวม	416.464	210			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกับความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .000, .000, .000 และ .000) จึงนำมาทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD

ตารางที่ 26 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งตามระดับการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นรายคู่

การบริหารงานบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ระดับการมีส่วนร่วม				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<u>ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร</u>						
น้อยที่สุด	2.00	-	-.87*	-1.65*	1.27*	2.00*
น้อย	2.87	-.87*	-	-.77*	2.14*	2.87*
ปานกลาง	3.65	1.65*	.77*	-	2.92*	3.65*
มาก	.73	-1.27*	-2.14*	-2.92*	-	.73*
มากที่สุด	.00	-2.00*	-2.87*	-3.65*	-.73*	-

การบริหารงานบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ระดับการมีส่วนร่วม				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<u>ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร</u>						
น้อยที่สุด	2.00	-	-1.66*	-1.00*	1.65*	1.00*
น้อย	3.65	1.66*	-	.66*	3.03*	2.66*
ปานกลาง	3.00	1.00*	-.66*	-	2.65*	2.00*
มาก	.35	-1.65*	-3.03*	-2.65*	-	-.65*
มากที่สุด	1.00	-1.00*	-2.66*	-2.00*	.65*	-
<u>ด้านการพัฒนาบุคลากร</u>						
น้อยที่สุด	3.00	-	.07	1.90*	-.78*	-1.88*
น้อย	2.93	-.07	-	1.83*	-.86*	-1.95*
ปานกลาง	1.10	-1.90*	-1.83*	-	-2.69*	-3.78*
มาก	3.78	.78*	.86*	2.69*	-	-1.09*
มากที่สุด	4.88	1.88*	1.95*	3.78*	1.09*	-
<u>ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน</u>						
น้อยที่สุด	.00	-	-1.49*	3.39*	-1.73*	-2.00*
น้อย	1.49	1.49*	-	-1.90*	-.24	-.51
ปานกลาง	3.39	3.39*	1.90*	-	1.66*	1.39*
มาก	1.73	1.73*	.24	-1.66*	-	-.27
มากที่สุด	2.00	2.00*	.51	-1.39*	.27	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เห็นว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง เห็นปัญหาของการบริหารงานบุคคลมากกว่าบุคลากรที่เห็นว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระดับน้อย น้อยที่สุด มาก และมากที่สุด

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เห็นว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระดับน้อย เห็นปัญหาของการบริหารงานบุคคลมากกว่าบุคลากรที่เห็นว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง น้อยที่สุด มากที่สุด และมาก

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เห็นว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระดับมากที่สุด เห็นปัญหาของการบริหารงานบุคคลมากกว่าบุคลากรที่เห็นว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระดับมาก น้อยที่สุด น้อย และปานกลาง

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า บุคลากรที่เห็นว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง เห็นปัญหาของการบริหารงานบุคคลมากกว่าบุคลากรที่เห็นว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระดับมากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรที่มีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่างกัน

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
<u>ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร</u>					
ระหว่างกลุ่ม	278.552	4	69.638	195.973	.000*
ภายในกลุ่ม	73.201	206	.355		
รวม	351.754	210			
<u>ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร</u>					
ระหว่างกลุ่ม	163.097	4	40.774	44.291	.000*
ภายในกลุ่ม	189.643	206	.921		
รวม	352.739	210			
<u>ด้านการพัฒนาบุคลากร</u>					
ระหว่างกลุ่ม	279.989	4	69.997	189.136	.000*
ภายในกลุ่ม	76.238	206	.370		
รวม	356.227	210			
<u>ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน</u>					
ระหว่างกลุ่ม	317.322	4	79.330	164.834	.000*
ภายในกลุ่ม	99.143	206	.481		
รวม	416.464	210			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกับความ
 คิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่มีความคาดหวัง
 แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05 (sig = .000, .000, .000 และ .000) จึงนำมาทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ตารางที่ 28 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล
 ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งตามระดับความคาดหวังเกี่ยวกับ
 การบริหารงานบุคคล เป็นรายคู่

การบริหารงานบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคาดหวัง				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<u>ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร</u>						
น้อยที่สุด	.00	-	-.05	-2.09*	-3.66*	-3.00*
น้อย	.05	.05	-	-2.04*	-3.61*	-2.95*
ปานกลาง	2.09	2.09*	2.04*	-	-1.57*	.91*
มาก	3.66	3.66*	3.61*	1.57*	-	.66*
มากที่สุด	3.00	3.00*	2.95*	.91*	-.66*	-
<u>ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร</u>						
น้อยที่สุด	1.00	-	.40	-1.08*	-2.00*	-2.76*
น้อย	.60	-.40	-	-1.48*	-2.40*	-3.16*
ปานกลาง	2.08	1.08*	1.48*	-	.92*	-1.68*
มาก	3.00	2.00*	2.40*	.92*	-	-.76*
มากที่สุด	3.76	2.76*	3.16*	1.68*	.76*	-
<u>ด้านการพัฒนาบุคลากร</u>						
น้อยที่สุด	5.00	-	.90*	1.84*	3.93*	2.21*
น้อย	4.10	-.90*	-	.94*	3.03*	1.31*
ปานกลาง	3.16	-1.84*	-.94*	-	2.08*	.36*
มาก	1.08	-3.93*	-3.03*	-2.08*	-	-1.72*
มากที่สุด	2.79	-2.21*	-1.31*	-.36*	1.72*	-

การบริหารงานบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคาดหวัง				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<u>ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน</u>						
น้อยที่สุด	2.00	-	.00	1.42*	-1.40*	-.52
น้อย	2.00	.00	-	1.42*	-1.40*	.52*
ปานกลาง	.58	-1.42*	-1.42*	-	2.82*	-1.93*
มาก	3.40	1.40*	1.40*	2.82*	-	.88*
มากที่สุด	2.52	.52	.52*	1.93*	-.88*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลระดับมาก เห็นถึงปัญหาของการบริหารงานบุคคลมากกว่าบุคลากรที่มีความคาดหวังระดับมากที่สุด ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลระดับมากที่สุด เห็นถึงปัญหาของการบริหารงานบุคคลมากกว่าบุคลากรที่มีความคาดหวังระดับมาก ปานกลาง น้อยที่สุด และน้อย

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลระดับน้อยที่สุด เห็นถึงปัญหาของการบริหารงานบุคคลมากกว่าบุคลากรที่มีความคาดหวังระดับน้อย ปานกลาง มากที่สุด และมาก

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า บุคลากรที่มีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลระดับมาก เห็นถึงปัญหาของการบริหารงานบุคคลมากกว่าบุคลากรที่มีความคาดหวังระดับมากที่สุด น้อย น้อยที่สุด และปานกลาง

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ศึกษากลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 267 คน ตอบแบบสอบถาม จำนวน 211 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาความแตกต่างของข้อมูล ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลด้านปัจจัยบุคคล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.5 อายุเฉลี่ยประมาณ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.9 ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ อยู่ในสายงานภารกิจหลัก สังกัดศูนย์ควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงที่ 7.3 จังหวัดสกลนคร กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันมาแล้วมากกว่า 16 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี

ความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การสนับสนุนจากผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนโดยการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่บุคคล/เจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารงาน บุคลากรของหน่วยงานมากที่สุด และการจัดสรรงบประมาณสำหรับการบริหารงานบุคคลอย่างเพียงพอ น้อยที่สุด

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีการเข้าร่วมการประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลระดับหน่วยงาน มากที่สุด และร่วมเป็นกรรมการคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้าหน่วยงาน น้อยที่สุด

ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พบว่า บุคลากรคาดหวังให้สถานที่ทำงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มากที่สุด และหวังว่าการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม น้อยที่สุด

ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร

สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล พบว่า จำนวนบุคลากรมีเพียงพอแล้ว ผู้บริหารหน่วยงานเป็นคนคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานภายในหน่วยงานเอง มากที่สุด โดยใช้วิธีประกาศรับสมัครที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงานตนเอง มากที่สุด

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ มีระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือกบุคลากร

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล พบว่า เพื่อนร่วมงานเป็นผู้แนะนำเกี่ยวกับหน่วยงานและการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่ง วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประเมินตนเอง ส่วนใหญ่บุคลากรทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงาน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของหน่วยงานในปัจจุบันยังน้อยเกินไป ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร บุคลากรทำงานประสานงานเป็นอย่างดี และสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ เรื่องของการพิจารณาความดี ไม่มีความยุติธรรม

ด้านการพัฒนาบุคลากร

สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่มีการพัฒนาบุคลากร โดยส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด และประเมินผลโดยการให้บุคลากรทำแบบประเมินความรู้ความเข้าใจหลังเข้ารับการพัฒนาแล้ว

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่เท่าเทียมไม่ทั่วถึง

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวน ในกรณีเกิดการกระทำความผิดทางวินัย มากที่สุด

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ใช้ระบบอุปถัมภ์เพื่อช่วยให้บุคลากรที่ด้อยคุณภาพยังคงปฏิบัติงานอยู่

สรุประดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวม บุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร มีปัญหาในระดับมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมา คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร มีผู้ให้ข้อมูล 22 คน พบว่าส่วนใหญ่เสนอให้มีการพิจารณาความรู้ความสามารถของผู้สมัครอย่างแท้จริง ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ และแนะนำให้คัดเลือกโดยการสอบแข่งขันด้านความรู้ความสามารถแต่ละตำแหน่งที่กำหนด นอกนั้น มีข้อเสนออื่น ๆ ได้แก่ การสรรหาโดยมีคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน คัดเลือกบุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ โดยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เน้นคุณภาพ โปร่งใส และใช้หลักธรรมาภิบาล ควรมีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม หรือตำแหน่งที่ตรงตามภารกิจของหน่วยงาน ควรเน้นคัดบุคลากรที่เหมาะสมกับหน้าที่ปฏิบัติงาน ให้ตรวจสอบคุณสมบัติให้ตรงกับสายงาน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบอย่างเคร่งครัด และบุคลากรใหม่ควรมีประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีผู้ให้ข้อมูล 26 คน พบว่าส่วนใหญ่เสนอแนะให้รางวัลและขวัญกำลังใจบุคลากร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทำงานต่อไป มากที่สุด นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ ให้จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้มากขึ้น ควรจัดสรรให้ตรงตามตำแหน่ง เน้นการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญของบุคคล หน้าที่ ตำแหน่ง ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความผาสุกในองค์กร ควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานให้มากขึ้น ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรอบรมเพิ่มเติมอยู่เสมอ ควรรักษาวัฒนธรรมองค์กร ความสามัคคี

ด้านการพัฒนาบุคลากร มีผู้ให้ข้อมูล 22 คน พบว่าส่วนใหญ่เสนอแนะให้มีการสนับสนุนการศึกษา มีทุนการศึกษา มากที่สุด นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ ให้มีการอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละครั้ง หรือหลาย ๆ ครั้ง อย่างสม่ำเสมอ ควรมีการปฐมนิเทศ สัมมนา อบรม หน้าที่บุคลากรในหน้าที่ปฏิบัติ มีการอบรมและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่าต้องการด้านใดบ้าง จัดสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม เอาใส่ดูแลความก้าวหน้าสาขาอาชีพ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรใหม่ในหน่วยงานทุกคน

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีผู้ให้ข้อมูล 12 คน พบว่าส่วนใหญ่เสนอแนะให้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้เป็นไปตามขั้นตอน มากที่สุด นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ให้ยึดระเบียบแบบแผนที่ราชการกำหนดไว้ ให้ความเป็นธรรมทุกฝ่าย เป็นไปตามระเบียบราชการ และเผยแพร่ให้ทราบเสมอ และชัดเจน ควรมีการประชาสัมพันธ์ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพ้นจากงานให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึงกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยต่าง ๆ กับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทบุคลากร สายการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด มีความแตกต่างกันกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร การมีส่วนร่วม และความคาดหวัง มีความแตกต่างกันกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล เช่นเดียวกับปัจจัยส่วนบุคคล

อภิปรายผล

สภาพการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ส่วนใหญ่หน่วยงานมีบุคลากรที่เพียงพออยู่แล้ว โดยผู้บริหารหน่วยงานเป็นคนคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยึดหลักใช้คนให้ตรงกับงาน ถึงจะทำให้องค์กรอยู่รอดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ (2543) ที่อธิบายความหมายของการบริหารงานบุคคล ว่าเป็น การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด เป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอ และเหมาะสม

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ พบว่าบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี มีความคิดเห็นว่าสิทธิประโยชน์และสวัสดิการยังน้อยอยู่ อาจเนื่องมาจากบุคลากรนำข้อมูลไปเปรียบเทียบกับสิทธิประโยชน์ของหน่วยงานอื่น ซึ่งหน่วยงานเหล่านั้นอาจมีรายได้มากกว่า จึงสามารถนำรายได้มาบริหารจัดการสวัสดิการให้บุคลากรได้มากกว่า เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรพึงพอใจ รักที่จะอยู่กับองค์กรนาน ๆ และปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล หน่วยงานมีระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือกบุคลากร ซึ่งผลของการใช้ระบบอุปถัมภ์นั้น อาจมีผลเสียถึงองค์กร กล่าวคือ การคัดเลือกคนเข้าทำงานจะพิจารณาจากญาติ พี่น้อง ก่อน เพราะมีความคิดว่า สามารถควบคุม และสั่งการได้ง่ายกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสิ่งที่ตามมาก็คือ เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่บุคคลที่ตนเองเลือกเข้ามาปฏิบัติงานได้ไม่ดี มีความประพฤติไม่เหมาะสมและอื่น ๆ ที่ทำให้องค์กรเสียหาย ก็ไม่สามารถให้ออกได้ เพื่อช่วยให้บุคลากรที่ด้อยคุณภาพยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะความเป็นญาติ พี่ น้อง ของตนเอง จึงต้องรองานกว่าบุคคลเหล่านั้นอายุครบเกษียณเอาเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บรรยงค์ (2543) กล่าวถึง การยึดระบบอุปถัมภ์ ในการบริหารงานบุคคล ก่อให้เกิดผลสำคัญคือ 1) การพิจารณาเลือกสรรคนเข้าทำงานรวมทั้งการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จะไม่คำนึงถึงคุณวุฒิ และความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ คือ ถูกใจมากกว่าถูกต้อง 2) การเลือกสรรคนเข้าทำงานมักไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน 3) บุคลากรขาดสมรรถภาพ งานไม่ก้าวหน้า เพราะเป็นการบรรจุแต่งตั้งกันตามความพอใจมากกว่าการเลือกสรรจากผู้มีความรู้ ความสามารถ 4) ผู้ปฏิบัติงานจะมุ่งทำงานเพื่อเอาใจผู้มีอำนาจมากกว่าปฏิบัติงานตามหน้าที่ และ 5) บุคลากรขาดหลักประกันความมั่นคง และมักจะมีอิทธิพลทางการเมืองหรือผลประโยชน์ของเจ้าของกิจการเข้าแทรกแซงกิจการภายในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ต่อการบริหารงานบุคคล ผู้ศึกษาขอเสนอข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้

1. สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคล

1.1 ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ควรพัฒนาระบบขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรที่มีความโปร่งใส และควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถต่อไปได้

1.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ควรบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ควรเผยแพร่กฎ ระเบียบ ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคลากรให้ทราบอย่างทั่วถึง และควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน การมอบหมายงานให้ตรงกับคนจึงสำคัญมากต่อการที่จะให้งานประสบความสำเร็จและเป็นการบำรุงรักษาคนไม่ให้คิดลาออกจากงาน

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดฝึกอบรม สัมมนาบุคลากรที่มีลักษณะงานเหมือนกัน เพื่อทราบถึงปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน และให้การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยครอบคลุมถึง งบประมาณ วิธีการประเมินบุคลากรหลังเข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนาอย่างเท่าเทียม และทั่วถึง

1.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ควรมีการประชาสัมพันธ์เรื่อง กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานให้ทั่วถึง และกำหนดขั้นตอนการพิจารณาโทษของการกระทำผิดทางวินัยให้ง่าย และชัดเจน

2. ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.1 ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนะแนวทางดำเนินงานการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน และส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

2.2 ปัจจัยการมีส่วนร่วม หัวหน้ากลุ่มงาน/ศูนย์/งาน ควรมีการประชุมพบปะ พูดคุยกับบุคลากรเป็นประจำ เพื่อชี้แจงและทบทวนการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของตนเอง และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน

2.3 ปัจจัยความคาดหวังของบุคลากร ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

- ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยที่ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคล ปัจจัยที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นด้านอื่น ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มข้อมูล เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กิตติมา ปรีดาติลก. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธารการพิมพ์.

เกศสินี กลั่นบุศย์. 2540. ความคาดหวังของผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลต่อการบริการของโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฉวีวรรณ สุวรรณภักดี. 2546. ความคาดหวังของผู้นำชุมชนที่มีต่อโรงเรียนในการพัฒนาชุมชน. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.). 2549. รายงานบันทึกรายละเอียดข้อเสนอของ คปร. เรื่องยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2549-2551). สำนักงาน ก.พ. (อัดสำเนา)

ชรินทร์ เพิ่มพูน. 2546. การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในพื้นที่การศึกษาของจังหวัดฉะเชิงเทรา. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ธงชัย สันติวงศ์. 2535. หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

ธีรเดช รุ่งมงคล. 2556. การวิจัยทางธุรกิจตามแนวทาง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บรรยงค์ โตจินดา. 2543. การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพมหานคร. อมรการพิมพ์

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2529. การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสโตร์.

พรทิพา สุกใส. 2546. การบริหารงานบุคคลของสาขาวิชาดนตรีสากลในมหาวิทยาลัย. ศึกษาศาสตรมหาวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิชิตชัย ผ่องอุดม. 2551. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ยุพาพร รูปงาม. (2545). การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณ ในการปฏิรูป ระบบราชการ. ภาคนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รุจิราพร มาตย์ภูธร. 2545. สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร
ของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดขอนแก่น. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏเลย.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2522. ทฤษฎีและการปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์อักษรบัณฑิต.

เสนาะ ดิยาวาร. 2543. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์.

สันติธร ยิ้มละมัย. 2540. กระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล.
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สินธุ์ แสงเนตร. 2545. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

สุนีย์ ธีรดากร. 2525. ประสบการณ์เดิมกับความคาดหวัง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา.

สุกชัย ปันศิริ. 2529. ปัจจัยกำหนดความสำเร็จของกิจกรรมคิวิซีในประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภารัตน์ รวดเร็ว. 2540. ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลข้าราชการตรวจคน
เข้าเมือง ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมยศ นาวิการ. 2536. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า.

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดอุบลราชธานี (สคร.7) (Online) <http://dpc7.net/>.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2545. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัจฉรา สังข์สุวรรณ. 2531. การบริหารงานบุคคล. ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม
วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดอุบลราชธานี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ จัดทำเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดอุบลราชธานี ตลอดจนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดปัญหาดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุง และพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลต่อไป

จึงขอความร่วมมือ บุคลากร ในการตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงของการบริหารงานบุคคล ภายในหน่วยงานให้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตัวบุคลากร และหน่วยงานในอนาคตและโปรดส่งกลับ งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดอุบลราชธานี ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

คำอธิบายเพิ่มเติม

การบริหารงานบุคคล หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ในองค์การ นับตั้งแต่การสรรหา การรับสมัคร การสอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง และระดับความรับผิดชอบของงาน การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครอง บังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากตำแหน่ง การช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนการให้สินน้ำใจ การให้รางวัลบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน

การให้ได้มาซึ่งบุคลากร หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนเข้ามาปฏิบัติงานกับหน่วยงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง ตลอดจนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ตลอดจนการจัดสภาพ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานได้รับความเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น เริ่มตั้งแต่การวางแผนพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ตลอดจนการประเมินผลจากการพัฒนาของบุคลากร

การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการที่บุคลากรพ้นออกจากหน่วยงาน และไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานต่อไป เริ่มตั้งแต่การกำหนดเหตุที่ทำให้บุคลากรพ้นจากงาน การดำเนินการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตลอดจนการจัดสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการหลังจากบุคลากรพ้นจากงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลด้านปัจจัยบุคคล

๑. เพศ ☐ ๑) ชาย ☐ ๒) หญิง
๒. อายุ ☐ ๑) ๒๐ - ๓๐ ปี ☐ ๒) ๓๑ - ๔๐ ปี ☐ ๓) ๔๑ - ๕๐ ปี
☐ ๔) ๕๑ - ๖๐ ปี
๓. เงินเดือน ☐ ๑) ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ☐ ๒) ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท
☐ ๓) ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท ☐ ๔) ๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท
☐ ๕) ๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท ☐ ๖) มากกว่า ๕๐,๐๐๑ บาท
๔. ประเภทบุคลากร ☐ ๑) ข้าราชการ ☐ ๒) ลูกจ้างประจำ
☐ ๓) พนักงานราชการ ☐ ๔) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
๕. สายงานการปฏิบัติงาน ☐ ๑) สายงานในการกิจหลัก
☐ ๒) สายงานในการกิจสนับสนุน
๖. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน.....ปี.....เดือน
๗. กลุ่มงานที่สังกัด ☐ ๑) กลุ่มบริหารทั่วไป ☐ ๒) กลุ่มแผนงานและประเมินผล
☐ ๓) กลุ่มพัฒนาองค์กร ☐ ๔) กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
☐ ๕) กลุ่มพัฒนาภาคีเครือข่าย ☐ ๖) กลุ่มพัฒนาวิชาการ
☐ ๗) กลุ่มระบาดวิทยาและข่าวกรอง
☐ ๘) กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข
☐ ๘.๑) ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลงที่ 7.1 จังหวัดอุบลราชธานี
☐ ๘.๒) ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลงที่ 7.2 จังหวัดมุกดาหาร
☐ ๘.๓) ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลงที่ 7.3 จังหวัดสกลนคร
☐ ๘.๔) นิคมอำนาจเจริญ
☐ ๘.๕) ด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ จังหวัดมุกดาหาร
☐ ๘.๖) ด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ จังหวัดนครพนม
☐ ๘.๗) ด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศช่องเม็ก จังหวัดอุบลราชธานี
☐ ๘.๘) ด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศช่องสะง่า จังหวัดศรีสะเกษ
☐ ๙) ศูนย์โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ ๒ การบริหารงานบุคคล

๒.๑ การสนับสนุนจากผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน สนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ข้อ	การสนับสนุนจากผู้บริหาร	ระดับการสนับสนุน				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑	เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างทั่วถึง					
๒	จัดสรรงบประมาณสำหรับการบริหารงานบุคคลอย่างเพียงพอ					
๓	สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมและรับรู้ในการดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน					
๔	ติดตามการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ					
๕	เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนะแนวทางดำเนินการบริหารงานบุคคล					
๖	แต่งตั้งเจ้าหน้าที่บุคคล/เจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน					

๒.๒ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน

ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ข้อ	การมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑	เข้าร่วมการประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลระดับหน่วยงาน					
๒	ร่วมแสดงความคิดเห็น/เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานผ่านช่องทางต่างๆ					
๓	เข้าร่วมวางแผน/กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน					
๔	ร่วมเป็นกรรมการคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้าหน่วยงาน					
๕	เป็นผู้แนะนำหน่วยงาน หรือการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรใหม่					

๒.๓ ความคาดหวังของบุคลากรในหน่วยงาน

ท่านมีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ข้อ	การสนับสนุนจากผู้บริหาร	ระดับการสนับสนุน				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑	ผู้บริหารหน่วยงานเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคล					
๒	หน่วยงานมีปริมาณคน และปริมาณงานสอดคล้องกัน					
๓	หน่วยงานคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง					
๔	บุคลากรได้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน					
๕	บุคลากรมีแรงจูงใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
๖	บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
๗	สถานที่ทำงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
๘	การพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม					

ส่วนที่ ๓ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร

สภาพการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการดำเนินงานในลักษณะใดดังต่อไปนี้

๑. ปัจจุบันจำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร

- ☐ ๑) มีบุคลากรเพียงพอ
- ☐ ๒) มีบุคลากรน้อยเกินไป
- ☐ ๓) มีบุคลากรมากเกินไป
- ☐ ๔) ยังไม่ชัดเจน

๒. ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านปฏิบัติอย่างไร (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ ๑) หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกกันเอง
- ☐ ๒) ผู้บริหารของหน่วยงานเป็นคนคัดเลือกเอง
- ☐ ๓) มอบหมายงานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารทั่วไป ดำเนินการคัดเลือก
- ☐ ๔) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

๓. ในการรับสมัครบุคลากรใหม่ หน่วยงานของท่านประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ ๑) บอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
- ☐ ๒) เว็บไซต์หน่วยงาน
- ☐ ๓) หนังสือเวียนแจ้งหน่วยงานภายในสังกัด
- ☐ ๔) หนังสือพิมพ์
- ☐ ๕) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร

ปัญหา	ระดับการสนับสนุน					
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา
	(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๑. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลัง						
๒. หน่วยงานไม่มีการวางแผนอัตรากำลัง						
๓. งบประมาณไม่เพียงพอ						
๔. หน่วยงานได้รับการจัดสรรอัตรากำลังน้อย						
๕. ขาดการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรอย่างทั่วถึง						
๖. บางตำแหน่งไม่มีผู้มาสมัคร หรือมีจำนวนน้อย						
๗. การกำหนดคุณสมบัติผู้สมัคร เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง						
๘. มีระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือกบุคลากร						
๙. คัดเลือกบุคลากรไม่ตรงตำแหน่ง/ไม่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง						
๑๐. การคัดเลือกบุคลากรไม่ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ						
๑๑. การบรรจุบุคคลเข้าทำงานไม่ทันตามความต้องการของ หน่วยงาน						
๑๒. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....						

ส่วนที่ ๔ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

สภาพการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการดำเนินงานในลักษณะใดดังต่อไปนี้

๑. หน่วยงานของท่านใช้วิธีการใดในการแนะนำบุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงาน (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ ๑) ส่งบุคลากรใหม่เข้าร่วมปฐมนิเทศ
- ☐ ๒) จัดการประชุมชี้แจงขึ้นภายในหน่วยงาน
- ☐ ๓) แจกเอกสารให้แก่บุคลากรใหม่
- ☐ ๔) เพื่อร่วมงานเป็นผู้แนะนำเกี่ยวกับหน่วยงาน และการปฏิบัติงาน

๒. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งหรือไม่

- ☐ ๑) ตรง
- ☐ ๒) ไม่ตรง

๓. หน่วยงานของท่านใช้วิธีการใดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ ๑) การประเมินตนเอง
- ☐ ๒) การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน
- ☐ ๓) การประเมินโดยคณะผู้ประเมิน
- ☐ ๔) การประเมินร่วมกัน (ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และตนเอง)
- ☐ ๕) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

๔. ท่านทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานหรือไม่

- ☐ ๑) ทราบ
- ☐ ๒) ไม่ทราบ

๕. ท่านคิดเห็นอย่างไรกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของหน่วยงานในปัจจุบัน

- ☐ ๑) มีความเหมาะสม
- ☐ ๒) จัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการน้อยเกินไป
- ☐ ๓) จัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการมากเกินไป
- ☐ ๔) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

๖. สภาพการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารหน่วยงานกับบุคลากร มีลักษณะเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ ๑) ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร
- ☐ ๒) ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน
- ☐ ๓) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของบุคลากร
- ☐ ๔) บุคลากรไม่พอใจนโยบายของผู้บริหาร
- ☐ ๕) บุคลากรมีความขัดแย้งกับผู้บริหาร
- ☐ ๖) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

๗. สภาพการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน มีลักษณะเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ ๑) บุคลากรในหน่วยงานลา/ขาดงานบ่อย
- ☐ ๒) บุคลากรในหน่วยงานมักมีปัญหาขัดแย้งกันเอง
- ☐ ๓) บุคลากรในหน่วยงานทำงานไม่เต็มศักยภาพ
- ☐ ๔) บุคลากรในหน่วยงานไม่มีคุณภาพ
- ☐ ๕) บุคลากรทำงานประสานกันเป็นอย่างดี
- ☐ ๖) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

๘. สถานที่ทำงานของท่านในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ ๑) คับแคบเกินไป
- ☐ ๒) วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงานไม่เพียงพอกับบุคลากร
- ☐ ๓) การจัดสถานที่ทำงาน ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน
- ☐ ๔) สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ☐ ๕) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ปัญหา	ระดับการสนับสนุน					
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พบ ปัญหา
	(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๑. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการบำรุงรักษาบุคลากร						
๒. ไม่มีการจัดส่งบุคลากรใหม่เข้ารับการปฐมนิเทศ						
๓. ไม่มีการแนะนำบุคลากร และสถานที่ต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ให้บุคลากรใหม่ได้ทราบ						
๔. มอบหมายงานให้บุคลากรไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ						
๕. หน่วยงานไม่มีการชี้แจง/แนะนำ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน						
๖. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน						
๗. งบประมาณไม่เพียงพอ						
๘. ไม่มี/ไม่ได้ นำ หลักเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้						

ปัญหา	ระดับการสนับสนุน					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่พบปัญหา
	(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๙. ไม่มีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน						
๑๐. การพิจารณาความดีความชอบไม่มีความยุติธรรม						
๑๑. การจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรในหน่วยงานไม่เป็นระบบเดียวกัน						
๑๒. สถานที่ปฏิบัติงานไม่เหมาะสม และไม่ปลอดภัยกับบุคลากร						
๑๓. บุคลากรขาดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
๑๔. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....						
.....						

ส่วนที่ ๕ ด้านการพัฒนาบุคลากร

สภาพการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการดำเนินงานในลักษณะใดดังต่อไปนี้

๑. ท่านเคยรับการพัฒนาบุคลากร ในรูปแบบใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ ๑) การฝึกอบรม
- ☐ ๒) การสัมมนา/สัมมนาทางวิชาการ
- ☐ ๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ☐ ๔) การศึกษาต่อ (ทั้งในและนอกเวลาราชการ)
- ☐ ๕) การฝึกงานในหน่วยงานอื่น
- ☐ ๖) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

๒. หน่วยงานของท่าน ประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา ด้วยวิธีใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ ๑) ทำแบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ
- ☐ ๒) ทำรายงาน/สรุปเนื้อหาเรื่องที่เข้ารับการพัฒนาให้ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่ายที่บุคลากรสังกัด
- ☐ ๓) รายงานผลด้วยวาจาต่อผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่ายที่บุคลากรสังกัด
- ☐ ๔) ไม่มีการประเมินผล
- ☐ ๕) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนานุคลากร

ปัญหา	ระดับการสนับสนุน					
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	ไม่พบปัญหา (๐)
๑. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ/ไม่สนับสนุนการพัฒนานุคลากร						
๒. หน่วยงานไม่มีแผน/ไม่ปฏิบัติตามแผนการพัฒนานุคลากร						
๓. งบประมาณไม่เพียงพอ						
๔. บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่เท่าเทียม ไม่ทั่วถึง						
๕. มีระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาบุคลากรเข้ารับการพัฒนา						
๖. หลักสูตร/หัวข้อ การพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน						
๗. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาไม่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ						
๘. ไม่มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ						
๙. บุคลากรไม่พร้อม/ไม่มีเวลา/ไม่ชอบเข้ารับการพัฒนา						
๑๐. บุคลากรไม่นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์						
๑๑. ไม่มีการประเมินบุคลากรหลังเข้ารับการพัฒนา						
๑๒. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....						

ส่วนที่ ๒ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

สภาพการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการดำเนินงานในลักษณะใดดังต่อไปนี้

๑๔. หน่วยงานของท่าน ดำเนินการด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ ๑) เผยแพร่ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการพ้นออกจากงานของบุคลากร
โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน บอร์ด เว็บไซต์ เป็นต้น
- ☐ ๒) หน่วยงานให้ความรู้ และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุแก่บุคลากร
- ☐ ๓) หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อสอบสวน ในกรณีบุคลากรถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัย
- ☐ ๔) หน่วยงานมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับการลาออกเป็นประจำทุกปี
เพื่อเตรียมวางแผนอัตรากำลังในปีถัดไป
- ☐ ๕) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ปัญหา	ระดับการสนับสนุน					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่พบปัญหา
	(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๑. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการให้บุคลากรพ้นจากงาน						
๒. มีระบบอุปถัมภ์ ช่วยให้บุคลากรที่ด้อยคุณภาพยังคงปฏิบัติงานอยู่						
๓. การสอบสวนบุคลากรที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่อยู่ในรูปของคณะกรรมการ						
๔. ไม่ยุติธรรมในการสอบสวนบุคลากรที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย						
๕. มีการโอน หรือย้ายบุคลากรที่มีคุณภาพไปสังกัดหน่วยงานอื่น						
๖. บุคลากรยื่นเรื่องขอลาออก ไม่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้						
๗. ไม่กำหนดเรื่องสวัสดิการให้แก่บุคลากรให้แก่บุคลากรที่พ้นจากงาน						
๘. บุคลากรใกล้ชิดเกษียณอายุราชการ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน						
๙. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....						

ส่วนที่ ๗ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานบริหารบุคคล

๑. ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร.....

.....

๒. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร.....

.....

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร.....

.....

๔. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน.....

.....

.....