



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

สภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้

**The Actual and Expected Situation in Personal Administration
of District Public Health Office in Three Southern Border Provinces**ธันว์รัตน์ จันทรนวล (Thanwarat Jannaun)¹ ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ (Chawthip Boromtanarat)²อารยา ประเสริฐชัย (Araya Prasertchai)³

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล สภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของการบริหารงานบุคคล (2) เปรียบเทียบสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้และ (3) ศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรสาธารณสุขที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 1,224 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 293 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับสลากรายชื่อแบบไม่แทนที่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ที่มีค่าความเที่ยงของสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เท่ากับ 0.84 และ 0.86 ตามลำดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที่แบบจับคู่ ผลการวิจัย พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่าง มีอายุเฉลี่ย 33.8 ปี ศาสนาอิสลาม ร้อยละ 73 สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 64.80 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.60 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 81.56 ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ 45.40 ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 11.5 ปี สถานที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 84.30 สภาพที่เป็นจริงของการบริหารงานบุคคลในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังการบริหารงานบุคคลในภาพรวม และด้านการสรรหา การรักษาไว้และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมาก แต่ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ระดับปานกลาง (2) เปรียบเทียบสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยความคาดหวังของการบริหารงานบุคคลในภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา การรักษาไว้และการใช้ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสภาพที่เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนความคาดหวังของการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาค่าเฉลี่ยมากกว่าสภาพที่เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญคือด้านการจัดสรรบุคลากรไม่เพียงพอ การมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับความรู้และการศึกษา ได้รับการพัฒนาบุคลากรน้อย และได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง ข้อเสนอแนะต่อสาธารณสุขอำเภอควรเพิ่มบุคลากรสาธารณสุขในการทำงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ พัฒนาศักยภาพตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างเท่าเทียมกัน และเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม

คำสำคัญ: สภาพที่เป็นจริง ความคาดหวัง การบริหารงานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

1 นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช can_prom@hotmail.com

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช chaw_dr@yahoo.com

3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช aor_araya@yahoo.com



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

Abstract

The objectives of this survey research were to (1) study the personal characteristics, and the actual and expected situation in personnel administration; (2) compare the realities and expectations in personnel administration, and (3) study problems, obstacles and suggestions of personnel administration, of District Health Offices in three southern border provinces. The study was conducted among a sample of 293 out of 1,224 health personnel, selected using the simple random sampling method, under the supervision of District Health Offices in the three southern border provinces of Pattani, Yala, and Narathiwat. Data were collected using a questionnaire with the reliability values for reality and expectation of 0.84 and 0.86, respectively. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and paired t-test. The results revealed that: (1) the majority of respondents were public health officers, 33.8 years old on average, Muslims, and married with a bachelor's degree and an average working experience of 11.5 years. Their workplaces were sub-district health promoting hospitals. The actual situation in personnel administration in overall and all four aspects of recruitment, development, maintenance, and utilization were at a moderate level. The expected situation in personnel administration in overall and three aspects of recruitment, maintenance, and utilization were at a high level, except that the development aspect was at a moderate level; (2) the actual and expected situation of personnel management of the District Health Offices in the three southern provinces were significantly different at the 0.001 significance level. The expected situation as a whole and in the three aspects of recruitment, maintenance, and utilization were significantly higher than the actual situation at the 0.001 significance level, but the mean of expectations for the development aspect was higher than that for realities at the 0.05 significance level; (3) The main problems identified were insufficient personnel allocation, unsuitable job assignments in relation to personnel's knowledge and educational background, few personnel development efforts, and unsuitable compensation and benefits in relation to positions. It is suggested that the District Health Officers should assign more health personnel to work at the sub-district hospitals, assign the tasks to meet personnel's knowledge and competencies, undertake personnel development according to the quality criteria for public sector management, and increase the compensation and benefits as appropriate.

Keywords: Situation, actual, Expectation, Personnel administration, District Health Office



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

การบริหารมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหาร ตามลำดับ ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั้นย่อมมีการบริหาร การบริหารบุคคล ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยได้รับแนวคิดและทฤษฎีและการปฏิบัติจากนักวิชาการหลายประการ โดยจะเน้นไปตามลักษณะ และความสัมพันธ์ของผู้บริหารองค์การกับเจ้าหน้าที่ และบริบทโดยรวมของแต่ละพื้นที่ ทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดต่อไปได้ การบริหารงานบุคคลกร (ธงชัย สันติวงษ์ . 2542 : 1) กล่าวว่าภารกิจของผู้บริหารทุกคน รวมถึงผู้อำนวยการด้านบุคคลกร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคลกร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดกาล ซึ่งจะสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration หรือ Personnel Management) ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีแนวคิดการบริหารงานบุคคลซึ่งประกอบด้วย 1)สรรหา คือ หาคนดีคนเก่งเข้ามาทำงาน การสรรหาประกอบด้วยสรรหาแบบตั้งรับหรือแบบดั้งเดิม และการสรรหาเชิงรุก 2)พัฒนา คือ รับเข้ามาแล้วพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่งยิ่งขึ้น ไปอีก การที่จะพัฒนาให้เก่งขึ้นไปอีกต้องรู้ว่าเขาเป็นใคร เข้าใจความถนัด มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร ก็ต้องไปทำสิ่งที่เรียกว่า Career Planning ทำ IDP หรือ Individual Development Plan ระบบพัฒนาเป็นเรื่องที่จำเป็นในการสร้างคน ต้องพัฒนาอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น 3)รักษาไว้ คือ รักษาไว้ให้อยู่กับเราเป็นเรื่องการจัดการทางก้าวหน้าในอาชีพ การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างความพึงพอใจและเป็นผู้รักองค์กร 4)ใช้ประโยชน์ คือ การใช้คนให้ตรงกับงาน ให้ความเป็นอิสระและมีส่วนร่วม ให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเชื่อมโยงสัมพันธ์กับต่างประเทศที่มีประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม มีพระราชบัญญัติการบริหารราชการสำหรับชายแดนใต้ในการบริหาร มีศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เรียกโดยย่อว่า “ศอ.บต.” เป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะที่อยู่บังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้และมีการดำเนินการแก้ปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนใต้ประจำปี ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนใต้ พ.ศ. 2555 – 2557 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 9 ประเด็น โดยเฉพาะประเด็นที่ 7 คือ การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต การท่องเที่ยว กีฬา และผู้ด้อยโอกาส เป้าประสงค์คือ เพื่อให้ประชาชนได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬาบนฐานทุนทางศาสนา วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติ และเอกลักษณ์ที่เป็นความสามารถเฉพาะด้านกีฬาของประชาชน (ยุทธศาสตร์พัฒนาชายแดนใต้ พ.ศ.2555-2557:8) หน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขชายแดนใต้ก็เป็นหนึ่งองค์กรที่ต้องร่วมกันพัฒนาชายแดนใต้เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และตอบสนองยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยเฉพาะหน่วยงานในระดับล่างที่มี



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ปฏิสัมพันธ์กับประชากรที่สุด ย่อมต้องเข้มแข็งและมีความพร้อมด้านทรัพยากร โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลเพราะเป็นปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด และถือว่าเป็นหัวใจของความสำเร็จขององค์กร

การบริหารงานบุคคลพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส) จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นลักษณะพิเศษเฉพาะตัว เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ด้วยในเวลาเดียวกัน ความจำเป็นดังกล่าวจึงเป็นที่มาของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2547 มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินโครงการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส) ด้านความมั่นคงโดยมีเป้าหมายรวมคือ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประยุกต์ให้เหมาะสมกับพื้นที่ และแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นลักษณะเฉพาะพื้นที่ ซึ่งจะเอื้อให้ภาคราชการสามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นับตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2547 เป็นต้นมา เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ได้ยิ่งทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและภาวะเครียด ล้า กัดค้น ต่อข้าราชการในพื้นที่ จากผลการวิจัยของ วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง (2552:50) พบว่า สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ส่งผลให้ข้าราชการต้องการที่จะลาออกหรือโยกย้ายงานออกจากพื้นที่เพิ่มขึ้น ในมิติของการดำเนินงานของหน่วยบริการสาธารณสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ปัญหาความไม่สงบก็ส่งผลโดยตรง ซึ่งพบว่าโดยเฉลี่ยต่อปีมีบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ขอย้ายประมาณร้อยละ 20 โดยปัญหาการโยกย้ายและการลาออกส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังในการให้บริการประชาชน ดังนั้นเพื่อให้การบริการด้านสุขภาพในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทั่วถึงบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชายแดนใต้ อีกทั้งหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขในระดับล่างสุดคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาว่าการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอใน 3 จังหวัดชายแดนใต้เป็นอย่างไร บุคลากรมีความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลอย่างไร และมีข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอใน 3 จังหวัดชายแดนใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอใน 3 จังหวัดชายแดนใต้
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอใน 3 จังหวัดชายแดนใต้



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร สาธารณสุขที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ คือ จังหวัดปัตตานีจำนวน 408 คน จังหวัดยะลา จำนวน 331 คน และจังหวัดนราธิวาส จำนวน 485 รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 1,224 คน คำนวณได้จำนวนตัวอย่าง 293 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณใช้สูตรของเครชีและมอร์แกน (ประคอง กรรณสูตร 2542: 10-11) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ที่มีค่าความเที่ยงของสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เท่ากับ 0.84 และ 0.86 ตามลำดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบจับคู่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและเติมตัวเลขมีคำถามทั้งสิ้น 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังของการบริหารงานบุคคล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด มีคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ เกณฑ์การแปลผลแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล เป็นแบบบรรยาย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. หลังจากพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้าง และความเป็นปรนัยของข้อคำถามในเบื้องต้นด้วยตนเอง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและนำไปปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดย

2.1 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรง (Validity) และให้ความเห็นชอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการดำเนินงานบริหารบุคคล จำนวน 4 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์

2.2 การตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษานับ 30 คน ในจังหวัดสงขลา จากนั้นนำแบบสอบถามมาทดสอบเพื่อวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's alphacoefficient) ความเที่ยงมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะยอมรับว่ามีความเที่ยงที่เชื่อถือได้ (บุญธรรม กิจปริดาภิรุต 2551:99) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม 0.85 ซึ่งเป็นค่าที่เชื่อถือได้



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

3. นำผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ นำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง จนยอมรับได้ว่าเครื่องมือดังกล่าวมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 15 เมษายน 2558 - 15 พฤษภาคม 2558 โดยมีขั้นตอนเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากประธานกรรมการสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ในการออกหนังสือขออนุญาตในการทำวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลถึง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาสและนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือ เข้าพบนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดทั้ง 3 จังหวัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

- ผู้เข้าร่วมการวิจัยจะเข้าร่วมหรือไม่ร่วมวิจัยก็ได้ จะตอบแบบสอบถามบางข้อหรือทุกข้อก็ได้ ข้อคำถามจะไม่ก้ำกั้วลำเอียงเป็นส่วนตัว แต่อาจมีบางข้อคำถามที่ทำให้ผู้อัดใจที่จะตอบหากเห็นว่าไม่สมควรตอบ จะไม่ตอบก็ได้และจะไม่มีผลต่อตัวผู้เข้าร่วมวิจัย หากไม่เข้าร่วมการวิจัยนี้ก็จะไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของผู้เข้าร่วมวิจัย

- ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัยจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวม

- ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิถอนตัวออกจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมการวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้จะไม่มีผลกระทบต่อผู้เข้าร่วมการวิจัยแต่ประการใด เมื่อได้รับความยินยอมในการเข้าร่วมวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยด้วยแบบสอบถามต่อไป

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 33.8 ปี นับถือศาสนาอิสลามร้อยละ 73 สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 64.80 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.60 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 81.56 ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ 45.40 ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 11.5 ปี สถานที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 84.30 สภาพที่เป็นจริงของการบริหารงานบุคคลในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังการบริหารงานบุคคลในภาพรวม และด้านการสรรหา การรักษาไว้และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมาก แต่ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยความคาดหวังของการบริหารงานบุคคลในภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา การรักษาไว้



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

และการใช้ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสภาพที่เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนความคาดหวังของการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนา ค่าเฉลี่ยมากกว่าสภาพที่เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญคือด้านการจัดสรรบุคลากร ไม่เพียงพอจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 66. การมอบหมายงาน ไม่สอดคล้องกับความรู้และการศึกษาที่จบมา จำนวน 12 คน คิดเป็น 26.66 และการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ ไม่ตรงตำแหน่งและได้รับคำตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง จำนวน 11 คน คิดเป็น 24.44

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบระดับสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังของการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอใน 3 จังหวัดชายแดนใต้

การบริหารงานบุคคล	สภาพที่เป็นจริง			ความคาดหวัง			t	P-value
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1.ด้านการสรรหา	2.75	0.69	ปานกลาง	3.57	0.59	มาก	17.16	0.00**
2.ด้านการพัฒนา	3.14	0.74	ปานกลาง	3.27	0.63	ปานกลาง	2.53	0.01*
3.ด้านการรักษาไว้	3.18	0.75	ปานกลาง	3.59	0.65	มาก	7.53	0.00**
4.ด้านใช้ประโยชน์	3.17	0.77	ปานกลาง	3.56	0.60	มาก	7.96	0.00**
รวม	3.06	0.73	ปานกลาง	3.50	0.61	มาก	10.14	0.00**

*p-value < 0.05, ** p-value < 0.001

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ด้านการสรรหา พบว่าสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังมีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรเห็นว่าสภาพที่เป็นจริงหน่วยงานได้รับการจัดสรรอัตรากำลังเพียงพออยู่ในระดับปานกลางซึ่งต่างจากความคาดหวังที่อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนใต้ของกระทรวงสาธารณสุขของอุทัยวรรณ ศิลปะพิพัฒน์ (2536:85-86) พบว่า การสรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งและโยกย้าย พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรไม่เพียงพอและสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องผลกระทบต่อการจัดบริการสุขภาพและกำลังขวัญของพยาบาลวิชาชีพและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในภาวะวิกฤต 3 จังหวัดชายแดนใต้ของสุวรรณิ เนตรศรีทองและปฐมมาศ โชติบัณ (2547:47-48) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเห็นว่า ระบบมีการจัดสรรบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับจำนวนประชาชน ในภาวะวิกฤตยังไม่มีการจัดบุคลากรเสริมให้จนเพียงพอซึ่งบุคลากรสาธารณสุขที่มีไม่เพียงพออาจจะสืบเนื่องการโยกย้ายของข้าราชการตามแนวทางของรัฐบาลที่ยินดีให้ข้าราชการที่ไม่สมัครใจปฏิบัติงานในพื้นที่ย้ายออกได้โดยเฉลี่ยแต่ละปีมีบุคลากรขอย้ายร้อยละ 20



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

2. ด้านการพัฒนาพบว่าสภาพที่เป็นจริงด้านการพัฒนารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือนุคลากรไม่ได้เข้ารับการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วลัยภรณ์ ทั้งสุภูติ (2549:2) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารกำลังคน ในราชการส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สาธารณสุขเขต 1 ได้เสนอแนะไว้ว่า หน่วยงานสาธารณสุขควรมีการวางแผนกำลังคนที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและหน่วยงาน ให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ให้นุคลากรที่มีการพัฒนาหรือศึกษาเพิ่มเติมได้ปฏิบัติงานตามความรู้ นั้น เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างเต็มที่

3. ด้านการรักษาไว้ พบว่าสภาพที่เป็นจริงด้านการรักษาไว้ ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาผลกระทบต่อการจัดบริการสุขภาพและกำลังขวัญของพยาบาลวิชาชีพและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในภาวะวิกฤต 3 จังหวัดชายแดนใต้ ของสุวรรณิ เนตรศรีทอง และปฐมมาศ โชติบัณ (2547:47-48)พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังของวูมได้อธิบายไว้ว่ากระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้น ดังนั้นการจูงใจให้นุคลากรสาธารณสุขใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ยังคงอยู่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ไม่มีการโยกย้ายก็ควรจะมีการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนบุคลากรสาธารณสุขเพิ่มเติมโดยเฉพาะบุคลากรในระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

4. ด้านการใช้ประโยชน์ พบว่าบุคลากรสาธารณสุขมีความคาดหวังในข้อมีการย้ายบุคลากรที่มีคุณภาพไปสังกัดหน่วยงานอื่นในระดับน้อยแต่สภาพที่เป็นจริงพบว่ามีกรย้ายบุคลากรที่มีคุณภาพไปสังกัดหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับปานกลางซึ่งการโยกย้ายของข้าราชการตามแนวทางของรัฐบาลที่ยินดีให้ข้าราชการที่ไม่สมัครใจปฏิบัติงานในพื้นที่ย้ายออกได้ โดยเฉลี่ยแต่ละปีมีบุคลากรขอย้ายร้อยละ 20 อธิบายได้ว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานในพื้นที่ยังไม่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องผลกระทบต่อการจัดบริการสุขภาพและกำลังขวัญของพยาบาลวิชาชีพและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในภาวะวิกฤต 3 จังหวัดชายแดนใต้ ของสุวรรณิ เนตรศรีทองและปฐมมาศ โชติบัณ (2547:47-48) จากความคิดเห็นเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5. เปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอใน 3 จังหวัดชายแดนใต้พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังมาประยุกต์ใช้ได้เมื่อทราบถึงความคาดหวังของบุคลากรก็สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ อาจจะช่วยให้บุคลากรสาธารณสุขใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ไม่มีการโยกย้ายหรือการโยกย้ายลดลงได้



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.1 ผลจากการศึกษาพบว่าบุคลากรเห็นว่าสภาพที่เป็นจริงหน่วยงานได้รับการจัดสรรอัตรากำลังเพียงพอกอยู่ในระดับปานกลางซึ่งต่างจากความคาดหวังที่อยู่ในระดับมากการรักษานักวิชาการให้คงอยู่ ควรจะสนับสนุนหรือจัดโควตาให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้เข้าศึกษาแล้วกลับมาทำงานในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น จัดสรรการบรรจุข้าราชการในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพิ่มเติมในส่วนที่ขาด

1.2 ผลจากการศึกษาพบว่า บุคลากรได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งดังนั้นการจูงใจให้บุคลากรสาธารณสุขใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ยังคงอยู่ปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่มีการโยกย้ายก็ควรจะมีการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนบุคลากรสาธารณสุขควรพิจารณาให้เหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่ทำงาน

1.3 ผลจากการศึกษาพบว่าบุคลากรสาธารณสุขมีความคาดหวังในข้อมีการย้ายบุคลากรที่มีคุณภาพไปสังกัดหน่วยงานอื่นในระดับน้อยแต่สภาพที่เป็นจริงพบว่าการย้ายบุคลากรที่มีคุณภาพไปสังกัดหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับปานกลาง ควรจะมีการเพิ่มในเรื่องของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้าในงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข เช่น บรรยากาศองค์กร โครงสร้างองค์กร การรับรู้บทบาทหน้าที่ การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

2.2 ควรจะศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอใน 3 จังหวัดชายแดนใต้แบบเชิงคุณภาพ ควรมีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาเปรียบเทียบและนำไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย สันติวงษ์.(2542). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช . พิมพ์ครั้งที่ 6.
- วัลยาภรณ์ ทังสุฤติ.(2549). รูปแบบการบริหารกำลังคนในราชการส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สาธารณสุขเขตแพร่. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่.
- ปิยะ หาญวรวงษ์ชัย และ วิไลลักษณ์ เรืองรัตนชัย. (2556). การทบทวนสถานการณ์ระบบสร้าง พัฒนาและจัดการบุคลากรด้านสาธารณสุขตามธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2552 และแนวโน้มในอนาคต. เสนอต่อสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- สุวรรณี เนตรศรีทองและปฐมามาศ โชติบัณ. (2547). การศึกษาผลกระทบต่อการจัดบริการสุขภาพและกำลังขวัญของพยาบาลวิชาชีพและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในภาวะวิกฤต 3 จังหวัดชายแดนใต้.โครงการวิจัยเรื่องการจัดการระบบสุขภาพในภาวะวิกฤต 3 จังหวัดชายแดนใต้.สถาบันวิจัยระบบสุขภาพภาคใต้.



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

อุทัยวรรณ ศิลปะพิพัฒน์.(2536). การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของกระทรวงสาธารณสุข /

อุทัยวรรณ ศิลปะพิพัฒน์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ภายใต้

สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ

ประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประคอง วรรณสุต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี :สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

