

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ระดับอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2563
Human resource management potential development model for personnel performing
work in human resource management District level under the Kalasin Provincial Public
Health Office, year 2020.

(Received: October 20,2020 ; Accepted: November 25,2020)

สมปอง พลโคกกอง
Sompong Ponkakkong
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์
Kalasin Provincial Public Health Office

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล และรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตัวแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลชุมชนและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 84 คน เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ Multi way ANOVA และ Dependent t – test

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความเข้าใจและระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของบุคลากร ก่อนและหลังการดำเนินงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ หลังดำเนินการมีระดับความเข้าใจและระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของบุคลากร ดีวก่อนดำเนินการ

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

ABSTRACT

This research was action research aimed to studied human resource management potential and Human resource management potential development model for personnel performing work in human resource management District level under the Kalasin Provincial Public Health Office. Sample size were 84 personnel performing work in human resource management District level under the Kalasin Provincial Public Health Office. Data were collected by questionnaire and analyzed by Content Analysis , Frequency Distribution , Percentage , Mean , Standard Deviation. And Inferential Statistics namely Multi way ANOVA and Dependent t – test.

The study found that level of understanding and practice of human resource management of personnel before and after work had statistically significant difference at the .05 level. After implementation , level of understanding and practice about human resource management of personnel batter than before taking action.

Keyword : Human resource management potential development

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้สร้างสรรค์พลีทุกอย่าง
จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละ

ประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้าง
ภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมี
ลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ

ทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้องค์การบริหารอุปมาหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี. 2538)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา อารมณ์รักให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริการทรัพยากรมนุษย์นั้น มีอยู่มากมายหลายประการแต่โดยส่วนจะเข้าใจกันเฉพาะในด้านขององค์กรผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ธัญญา ผลอนันต์ (2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่นอกเหนือจากด้านองค์กรแล้ว ยังมีผลต่อด้านบุคลากรตลอดจนสังคมส่วนรวมด้วย ซึ่งได้อธิบายถึงสำคัญไว้ในแต่ละ 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านบุคลากร ช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีความผาสุกและความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้าสามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ (2) ด้านองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กร บุคลากรที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้าองค์กรก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี (3) ด้านสังคม ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคง ก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วยเมื่อพนักงานได้พัฒนาตนเองจนมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลต่อชุมชน

การพัฒนาศักยภาพ เป็นกระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ ปรับทัศนคติในการทำงาน และให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เป็นการดำเนินงานที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น (ดนัย เทียนพุฒ, 2545) ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มี 6 ประการ

(กุลธนา ธนาพงศ์ธร. 2532) คือ (1) ช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยให้แรงจูงใจความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น (2) ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง (3) ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย (4) ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงาน (5) ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา (6) ช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

สถานการณ์จังหวัดกาฬสินธุ์ สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับอำเภอ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก แต่มีบางข้ออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับสูงขึ้นของข้าราชการ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการงานด้านพนักงานราชการ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสม แต่มีบางข้ออยู่ในระดับ พอใช้

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเพื่อให้บุคลากรระดับอำเภอ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

2. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

รูปแบบงานวิจัย

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลชุมชนและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตัวแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลชุมชนและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์ จาก 17 อำเภอ จำนวน 84 คน โดยวิธีเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการจัดกิจกรรม ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

1.2 การพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการอบรมให้ความรู้ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาแนวทางที่สามารถนำสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

1.3 การติดตามประเมินผลการพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

2.1 แบบสอบถามระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นแบบ Rating scale 5 ระดับ มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความเข้าใจในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านมีความเข้าใจในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลนั้นอยู่ในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านมีความเข้าใจในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านมีความเข้าใจในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลนั้นอยู่ในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านไม่มีความเข้าใจในข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลนั้นเลยมีเกณฑ์ในการแปลผลคะแนน ดังนี้ (Best, 1991)

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

การตรวจคุณภาพเครื่องมือ ตรวจสอบเพื่อทดสอบความตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบและแก้ไข 3 ท่าน (IOC) แล้วปรับแก้ ข้อที่ใช้คำผิดและข้อที่ไม่เหมาะสม ทั้งในด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีเนื้อหาและข้อความที่ชัดเจน นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จและแก้ไขความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองคุณภาพของเครื่องมือ (Try Out) โดยการนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อ

ทดสอบความเข้าใจในการทำแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach method) ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .961 (รายละเอียดในภาคผนวก)

2.2 แบบสอบถามระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นแบบ Rating scale 5 ระดับ มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติตามบทบาทนั้น ๆ ได้อย่างดีเยี่ยมไม่มีข้อผิดพลาด

4 หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติตามบทบาทนั้น ๆ ได้อย่างดีมีข้อผิดพลาดบ้าง

3 หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติตามบทบาทนั้น ๆ ได้บ้างแต่ไม่แน่ใจในความถูกต้อง

2 หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติตามบทบาทนั้น ๆ ได้บ้างโดยไม่รู้ว่าถูกต้องหรือไม่

1 หมายถึง ท่านไม่สามารถปฏิบัติตามบทบาทนั้น ๆ ได้เลย

มีเกณฑ์ในการแปลผลคะแนน ดังนี้ (Best, 1991)

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	ถูกต้องเหมาะสม
3.41 – 4.20	เหมาะสม
2.61 – 3.40	พอใช้
1.81 – 2.60	ต้องปรับปรุง
1.00 - 1.80	ทำไม่ได้เลย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตรวจสอบเพื่อทดสอบความตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบและแก้ไข 3 ท่าน (IOC) แล้วปรับแก้ ข้อที่ใช้คำผิดและข้อที่ไม่เหมาะสม ทั้งในด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีเนื้อหาและข้อความที่ชัดเจน นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จและแก้ไขความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองคุณภาพของเครื่องมือ (Try Out) โดยการนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจในการทำแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach method) ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .961 (รายละเอียดในภาคผนวก)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. เก็บข้อมูล ประสิทธิภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาล

ชุมชนและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

2. วิเคราะห์ประสิทธิภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลชุมชนและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

3. การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลชุมชนและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการอบรมให้ความรู้ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาแนวทางที่สามารถนำสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

4. ติดตามประเมินผลการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลชุมชนและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ นำมาประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็น เพศชาย (ร้อยละ 52.4) อายุ 41 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 58.3) สมรสแล้ว (ร้อยละ 75.0) จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 56.0) เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 73.8) ปฏิบัติงานที่ โรงพยาบาลชุมชนและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (ร้อยละ 50.0 เท่ากัน) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 60.7) ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลและงานอื่น ๆ ด้วย (ร้อยละ 54.8) และตำแหน่งสายงานปัจจุบันที่รองตาม จ.18 เป็นตำแหน่งสายงานทางด้านการสาธารณสุข (เช่น พยาบาล/ นวก.สาธารณสุข อื่น ๆ) (ร้อยละ 51.2)

2. ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก แต่มีบาง

ข้ออยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับสูงขึ้นของข้าราชการ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการงานด้านพนักงานราชการ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญการข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ภายหลังการดำเนินงานอยู่ในระดับ มาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

3. ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสม แต่มีบางข้ออยู่ในระดับ พอใช้ ได้แก่ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และ บำเหน็จบำนาญการข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ภายหลังการดำเนินงานอยู่ในระดับ มาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

4. ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของบุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา ของบุคลากรที่มีลักษณะงานต่างกัน ได้แก่ หน่วยงานที่

ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ และตำแหน่งสายงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งก่อนและหลังดำเนินการ

5. การพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข ได้แก่ งานการวางแผนกำลังคน งานฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล งานการบรรจุและแต่งตั้ง งานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานเงินเดือนและค่าจ้างประจำ และงานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

6. ระดับความเข้าใจและระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของบุคลากร ก่อนและหลังการดำเนินงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ หลังดำเนินการมีระดับความเข้าใจและระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของบุคลากร ดีกว่าก่อนดำเนินการ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบระดับความเข้าใจและระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของบุคลากร ก่อนและหลังการดำเนินงาน(Dependent t-test)

ตัวแปร	ก่อน		หลัง		df	t	p-value	95%CI	
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.				lower	upper
ความเข้าใจ	3.51	0.59	3.86	0.40	83	-4.891	.000	-0.49902	-0.2105
การปฏิบัติ	3.65	0.64	3.99	0.55	83	-3.823	.000	-0.51037	-0.16105

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก แต่มีบางข้ออยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับสูงขึ้นของข้าราชการ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการงานด้านพนักงานราชการ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญการข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ภายหลังการดำเนินงานอยู่ในระดับ มาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสม แต่มีบางข้ออยู่ในระดับ พอใช้ ได้แก่ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และ บำเหน็จบำนาญการข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ภายหลังการดำเนินงานอยู่ในระดับ มาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน จึงได้มีการทบทวนกระบวนการทำงาน ได้แก่ งานการวางแผนกำลังคน งาน

ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล งานการบรรจุและแต่งตั้ง งานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานเงินเดือนและค่าจ้างประจำ และงานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ซึ่งให้เป็นไปตามกรอบการดำเนินงาน ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการให้ความรู้และสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นรายประเด็นเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งส่งผลให้ ระดับความเข้าใจและระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ภายหลังการดำเนินงานอยู่ในระดับ มาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และระดับความเข้าใจและระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของบุคลากร ก่อนและหลังการดำเนินงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ หลังดำเนินการมีระดับความเข้าใจและระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของบุคลากร ดีกว่าก่อนดำเนินการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ลลิตา

เดชเป้า (2562) พบว่า สมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลภาครัฐประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสามารถทางสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 2) ด้านความรู้ในงานทรัพยากรบุคคลภาครัฐ 3) ด้านทักษะการคิดและการจัดการข้อมูล 4) ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรตนเอง และ 5) ด้านความรู้เกี่ยวกับระบบงานภาครัฐ ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบสมรรถนะที่ได้มาเป็นกรอบในการออกแบบโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะควบคู่ไปกับการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลภาครัฐสังกัดกระทรวงแห่งหนึ่งโดยใช้หลักการจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองเป็นนักทรัพยากรบุคคลสังกัดกระทรวงแห่งหนึ่งจำนวน 12 คน เป็นการทดลองแบบหนึ่งกลุ่มทดสอบความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ ผลของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลภาครัฐสังกัดกระทรวงแห่งหนึ่งแบบรายด้านระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะการติดตามผลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรตนเองระยะติดตามผลแตกต่างจากก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของอนันต์ พันนึก. (2554). ผลการศึกษาพบว่า หลังการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มทดลอง มีความรู้และทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการนำความรู้ทักษะใหม่สู่การปฏิบัติและผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่า

ก่อนพัฒนา กลุ่มทดลอง มีความรู้ และทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารตามสมรรถนะสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถให้

ข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ก่อนมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
2. ควรจัดเวทีการสร้างความรู้ความเข้าใจและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับอำเภอ ที่ตรงตามความต้องการและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาในระยะยาวเพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับอำเภอ ที่ยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กุลธน ธนาพงศธร. (2532). เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารบุคคล หน่วยที่ 1 -7. พิมพ์ครั้งที่ 8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
- ดนัย เทียนพุฒ . (2545). การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21 . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : นาโกต้า.
- ธัญญา ผลอนันต์ . (2546). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟ พิกส์.
- พะยอม วงศ์สารศรี .(2538). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5 . กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ลลิตา เดชเป้า. (2562). การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลภาครัฐสังกัดกระทรวงแห่งหนึ่ง โดยใช้หลักการจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 6(10). 5163-79
- อนันต์ พันนึก. (2554). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.