

แนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น

กันยารัตน์ สมบัติธีระ¹, นภาพร หานะพันธ์², อัญชลินทร์ เลิศชุดิพนธ์³, ณัฐนรี ศิริภูมิ⁴

(วันที่รับบทความ: 7 ตุลาคม 2567, วันที่แก้ไข: 26 พฤศจิกายน 2567, วันที่ตอบรับ 26 พฤศจิกายน 2567)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ กำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น เพื่อให้มีแนวทางการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลจากเอกสารและสอบถามบุคลากรศูนย์ฯ ระยะที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus group) กลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 คือบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น จำนวน 154 คน กลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 2 คือ ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลศูนย์ฯ ผู้รับผิดชอบงานด้านบุคลากร และบุคลากรศูนย์ฯ จำนวน 9 คน เก็บข้อมูลโดยรวบรวมจากเอกสารและการทำ SWOT Analysis แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุและสถิติ One-way ANOVA

จากผลการวิจัยที่ได้มา สรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่าโดยรวมแล้ว ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง รวมถึงเมื่อพิจารณาตามรุ่น (generation) ในกลุ่มเพศหญิง ก็ไม่มีความแตกต่างกันในแง่ของความคิดเห็นที่สำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร จากการวิเคราะห์ SWOT ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ปี 2566 ด้านบุคลากรสามารถกำหนดร่างแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ 9 กลยุทธ์ การสอบถามความคิดเห็นด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลในเรื่องการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร และสิ่งที่ต้องปรับปรุงในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากที่สุดคือการเลื่อนเงินเดือน จากผลการสังเคราะห์ข้อมูลข้างต้น จึงกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ได้ 4 ยุทธศาสตร์ 9 กลยุทธ์

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: ทบทวนโครงสร้างบุคลากร มีแนวทางสร้างความสุขให้แก่บุคลากร และสร้างความผูกพันในองค์กร ควรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากร ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: จัดทำโครงการในการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากรให้ตรงความต้องการบุคลากรและหน่วยงาน พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้โปร่งใส จัดกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร

คำสำคัญ : แผนกลยุทธ์, การบริหารทรัพยากรบุคคล, พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล, ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น

¹นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ, ²นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ, ³นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ,

⁴นักประชาสัมพันธ์ ¹⁻⁴ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น

Corresponding author, กันยารัตน์ สมบัติธีระ e-mail: Kanya_som@hotmail.com

Approaches for Developing the Human Resource Management System of Regional Health Promotion Center 7th, Khon Kaen

Kanyarat Sombutteera¹, Napaporn Hanapan²,
Anchalin Lertchutiphon³, Nutnaree Siriphum⁴

(Received 7th October 2024; Revised : 26th November 2024; Accepted 26th November 2024)

ABSTRACT

The objectives of this research were to establish guidelines for developing the human resource management system of the Regional Health Promotion Center 7th, Khon Kaen, and to provide the center with effective human resource management approaches. The research employed a mixed-method design divided into two phases. Phase 1 involved data collection from documents and questionnaires administered to the center's personnel. Phase 2 consisted of focus group discussions. The sample in Phase 1 comprised 154 personnel from the Regional Health Promotion Center 7th, Khon Kaen. The target group in Phase 2 consists of 9 individuals; the center's human resource executives, personnel in charge of human resources, and center's staffs. Data were collected through document analysis, SWOT analysis, questionnaires, and interviews. Data analysis employed statistics including percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, and multiple regression analysis.

A comprehensive analysis of the survey results revealed no significant disparities in perceptions of human resource management among male and female staff members at the Regional Health Promotion Center 7th, Khon Kaen, regardless of generational cohort. The research findings revealed that from the SWOT analysis of at the Regional Health Promotion Center 7th, Khon Kaen, in 2023, focusing on personnel aspects, 9 draft Approaches for human resource management were formulated. The survey on human resource management opinions showed that personnel were most satisfied with staff development and training. The area requiring the most improvement in human resource management was salary progression. Based on the synthesis of the above data, a guidelines plan for human resource management at the Regional Health Promotion Center 7th, Khon Kaen, was established, consisting of 4 strategic themes and 9 strategies.

Policy Implications: The implementation of a human resource management project is suggested. A personnel development plan aligned with the needs of both employees and the organization should be developed. A transparent performance evaluation system is recommended. Activities to foster employee engagement should be organized.

Keywords: Strategies, Human Resource Management, Human resource development, the Regional Health Promotion Center 7th, Khon Kaen

¹Plan and Policy Analyst, Professional Level, ²Public Health Technical Officer, Professional Level,

³General Administration Officer, Professional Level, ⁴Public Relations Officer

¹⁻⁴Regional Health Promotion Center 7th, Khon Kaen

Corresponding author, Kanyarat Sombutteera e-mail: Kanya_som@hotmail.com

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในปัจจุบัน องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพ การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ หน่วยงาน ซึ่งต้องใช้ความร่วมมือของบุคลากร ทุกฝ่ายจึงจะสำเร็จ การพัฒนาทักษะความรู้ และ สร้างขวัญกำลังใจบุคลากร จึงจำเป็นอย่าง ยิ่ง ดังนั้น องค์กร ต้องมีการกำหนดแนวทาง บริหารทรัพยากรบุคคลและกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้อง ยุทธศาสตร์ขององค์กร ทนต่อการเปลี่ยนแปลง ของยุคปัจจุบัน รวมทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงาน⁽¹⁾

การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการวางแผน ด้านกำลังคน การสรรหาและ การคัดเลือกบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์กร⁽²⁾ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ งานการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร รวมถึงการ จ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในองค์กร⁽³⁾ ธารง รักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมีสุขภาพ ทั้งร่างกายและจิตใจ ที่ดีในการปฏิบัติงาน⁽⁴⁾ การบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีความสำคัญและจำเป็น สำหรับองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็น ปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กรในการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากร ทำงานได้อย่างเพียงพอ สามารถดึงดูดคนดีมีความ

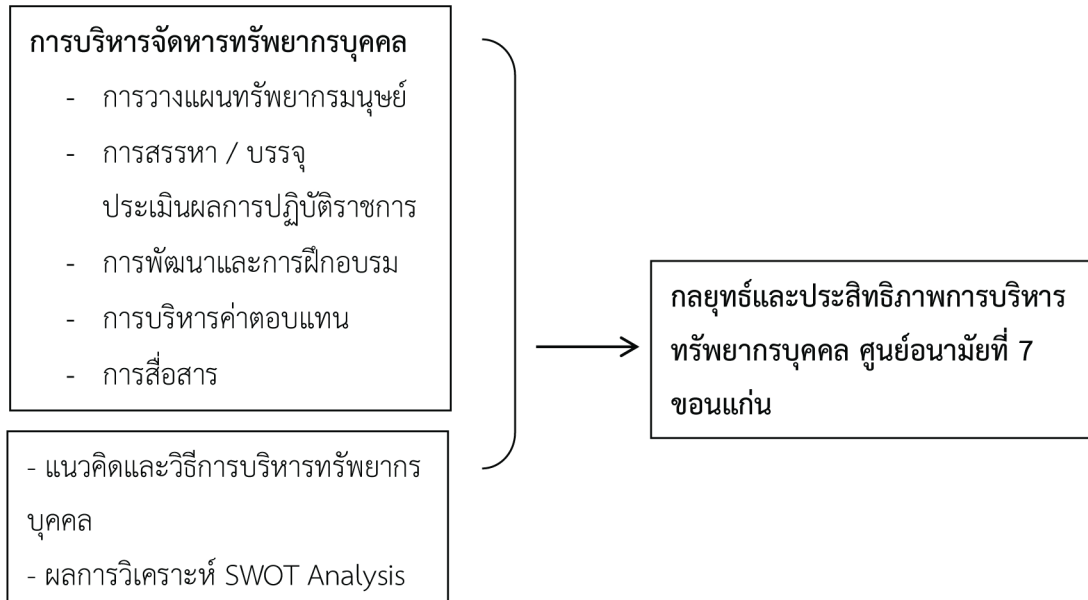
สามารถเข้ามาสู่องค์กร บุคลากรได้รับการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทน ที่เหมาะสม มีบรรยากาศและความสัมพันธ์อัน ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และระหว่าง บุคลากรกับบุคลากร⁽⁵⁾

ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ได้จัดทำแผน ยุทธศาสตร์ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ได้กำหนด ตัวชี้วัดในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น คือ 1.ระดับความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากร บุคคล (HRM Action Plan) 2.ระดับความ สำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Action Plan) 3.ระดับความสำเร็จในการ วางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) 4.ร้อยละบุคลากรมีสมรรถนะและทักษะ ด้านดิจิทัล 5.ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้ บริการด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลศูนย์ฯ และพบว่า ตัวชี้วัดดังกล่าวยังไม่บรรลุเป้าหมาย และเพื่อ ให้ตัวชี้วัดดังกล่าวบรรลุเป้าหมายตามแผน ยุทธศาสตร์ศูนย์ฯ จึงจำเป็นต้องมีการทบทวน แนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น เพื่อให้ตัวชี้วัดทั้งหมดบรรลุเป้าหมายตาม แผนยุทธศาสตร์ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์ อนามัยที่ 7 ขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ต่อการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลของศูนย์ฯ

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปแบบการดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ การวิจัยแบบผสมวิธี (MIXED METHOD) โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารแผนยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรกรมอนามัย ปี 2566-2570 และ SWOT Analysis ศูนย์อนามัยที่ 7 ปี 2566 แบบสอบถาม บุคลากรศูนย์อนามัยและการสนทนากลุ่มในผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง หรือ ผู้ให้ข้อมูล

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น จำนวน 115 คน การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ เป็นบุคลากรที่ทำงานในศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่นไม่น้อยกว่า 1 ปี เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เกณฑ์คัดออกคือ

บุคลากรที่ทำงานที่ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น น้อยกว่า 1 ปี หรือเป็นลูกจ้างรายคาบ

2. กลุ่มตัวอย่างในการทำ Focus Group ประกอบด้วย ผู้บริหารทรัพยากรบุคคล (Chief Human Resource Officer : CHRO) ศูนย์อนามัยที่ 7 จำนวน 1 คน ผู้รับผิดชอบงานกรเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คน ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 คน คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น จำนวน 2 คน และ บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 7 จำนวน 2 คน รวม 9 คน โดยวิธีการเจาะจง โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ เป็นบุคลากรที่ทำงานในศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ไม่น้อยกว่า 1 ปี เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เกณฑ์คัดออกคือ บุคลากรที่ทำงานที่ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น น้อยกว่า 1 ปี หรือ เป็นลูกจ้างรายคาบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น เพื่อใช้เก็บข้อมูลความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น โดยสอบถามบุคลากรภายในศูนย์ฯ โดยถามผ่านระบบออนไลน์แบบ สอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การจัดการทรัพยากรบุคคลแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ประกอบด้วย 1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2. การสรรหา บรรจุ ประเมินผล 3. การพัฒนาและการฝึกอบรม 4. การบริหารค่าตอบแทน 5. การสื่อสารในองค์กร 6. บรรยากาศและแรงจูงใจ

โดยการใช้คำถามเป็นมาตรวัดแบบ Likert Method แบ่งออกเป็น 5 ระดับ แต่ละคำถามจะมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) มีลักษณะคำถามเป็นเนื้อหาเชิงบวก (Positive) และกำหนดความคิดเห็น จากน้อย – มาก ตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับความคิดเห็น “เห็นด้วยน้อยที่สุด” ถึงระดับความคิดเห็น “เห็นด้วยมากที่สุด” และกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 สิ่งที่ต้องปรับปรุงในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

2. แบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับร่างกลยุทธ์และแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น โดยสอบถามถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับร่างกลยุทธ์และแนวทาง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรงเนื้อหา คำถาม ซึ่งมีค่า Content validity = 0.6-1 ทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ค่า Cronbach's Alpha 1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล เท่ากับ 0.974 2. การสรรหา บรรจุ ประเมินผล เท่ากับ 0.918 3. การพัฒนาและการฝึกอบรม เท่ากับ 0.954 4. การบริหารค่าตอบแทน เท่ากับ 0.947 5 การสื่อสารในองค์กร เท่ากับ 0.913 6. บรรยากาศ และแรงจูงใจ เท่ากับ 0.925

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.2 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ด้านเพศ จะใช้สถิติ t-Test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา กลุ่ม/งาน สายงาน ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (F-Test หรือ One-Way ANOVA) กรณีการเปรียบเทียบ ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยวิธีสถิติทดสอบการวิเคราะห์ ด้วย Multiple Comparisons การวิเคราะห์ด้วยสถิติทั้ง 2 ข้อทำการทดสอบที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาประเด็นจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น รหัสโครงการวิจัย 100 ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2567

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร:

1. ผลการ SWOT จากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ปี พ.ศ. 2566

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

2. การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น โดยสอบถามบุคลากรภายในศูนย์ฯ

3. การสนทนากลุ่ม (Focus group)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการ SWOT ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์ SWOT ด้านบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ได้กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร จำนวน 9 กลยุทธ์ ดังนี้

1. พัฒนาบุคลากรเป็นมืออาชีพด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมสู่ระดับสากล

2. กำหนดนโยบายด้านบุคลากรและกรอบกำลังคน เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร

3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในให้มีประสิทธิภาพ

4. กำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมทั้งด้านปริมาณและสมรรถนะให้สอดคล้องกับพันธกิจ

5. จัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

6. จัดทำทางงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

7. พัฒนาระบบการมอบหมายงานและประเมินผลให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่สมรรถนะ และเป็นธรรม

พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

8. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าบุคลากร เพื่อเตรียมขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากการศึกษาแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรไว้ 4 ประเด็น คือ

1. การบริหารและพัฒนาอัตรากำลังรองรับสังคมการทำงานที่หลากหลาย
2. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่หลากหลายสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลง
3. การสร้างความสุขให้กับบุคลากรและส่งเสริมจริยธรรม

4. บุคลากรมีความสุข ความผูกพัน และสมดุลชีวิตการทำงาน

ซึ่งในการศึกษานี้ จะกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ตามประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอนามัย เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์ฯ และกรมอนามัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น จะนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 159 คน

	ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	28	17.6
	หญิง	131	82.4
อายุ	น้อยกว่า 27 ปี	7	4.4
	27-44 ปี	70	44.0
	45 - 59 ปี	78	49.1
	60 ปีขึ้นไป	4	2.5
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	16.4
	ปริญญาตรี	83	52.2
	สูงกว่าปริญญาตรี	50	31.4
ตำแหน่ง	ข้าราชการ	100	62.9
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	40	25.2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 159 คน (ต่อ)

	ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
บทบาทหน้าที่	พนักงานราชการ	9	5.6
	ลูกจ้างประจำ	10	6.3
	กบศ.	14	8.8
	หัวหน้ากลุ่ม/หน่วย/งาน/คลินิก	29	18.2
	ผู้ปฏิบัติ	116	73.0
สถานที่ปฏิบัติงาน	กลุ่มวิชาการ	48	30.2
	กลุ่มสนับสนุน	54	34.0
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	57	35.8
ระยะเวลาปฏิบัติงานที่	1 - 5 ปี	31	19.5
	5 - 10 ปี	24	15.1
ศูนย์อนามัยที่ 7	น้อยกว่า 1 ปี	10	6.3
ขอนแก่น	มากกว่า 10 ปี	94	59.1

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82.4 เพศชาย คิดเป็น ร้อยละ 17.6 ขณะที่อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ที่ช่วงอายุ 45-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมาคือ 27-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.0 น้อยที่สุดคือ 60 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.5 ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.2 รองลงมา จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 31.4 และจบการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.4 ตำแหน่งที่ตอบแบบสอบถามเยอะที่สุดคือ ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาคือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข คิด

เป็นร้อยละ 25.2 ตอบน้อยที่สุดคือพนักงานราชการคิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามบทบาทหน้าที่ผู้ตอบมากที่สุด คือ ระดับปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 73 สถานที่ปฏิบัติงาน ผู้ตอบมากที่สุดคือผู้ที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคือ กลุ่มด้านสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 34 และกลุ่มวิชาการคิดเป็นร้อยละ 30.2 ระยะปฏิบัติงาน ณ ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ตอบมากที่สุด คือปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมาคือปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็น ร้อยละ 19.5

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. สรุปภาพรวมการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	3.69	0.871	ปานกลาง
2. สรุปภาพรวมการคัดสรร บรรจุ แต่งตั้ง	3.83	0.764	ปานกลาง
3. สรุปภาพรวมการพัฒนาและฝึกอบรม	3.93	0.760	ปานกลาง
4. สรุปภาพรวมการบริหารค่าตอบแทน	3.59	0.824	ปานกลาง
5. สรุปภาพรวมการสื่อสารในองค์กร	3.73	0.829	ปานกลาง
6. สรุปภาพรวมบรรยากาศและแรงจูงใจในการทำงาน	3.86	0.727	ปานกลาง
7. สรุปความพึงพอใจภาพรวมในการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.77	0.570	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ทั้ง 6 ด้าน พบว่าบุคลากรศูนย์ฯ มีความพึงพอใจต่อการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.69 พึงพอใจต่อการสรรหา บรรจุ ประเมินผล ของบุคลากรศูนย์ฯ ภาพรวม พึงพอใจระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.83 พึงพอใจการพัฒนาและการฝึกอบรมของบุคลากรศูนย์ฯ ในภาพรวม พึงพอใจระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 พึงพอใจการบริหาร

ค่าตอบแทน ภาพรวม พึงพอใจระดับ ปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.59 พึงพอใจการสื่อสารในองค์กร พึงพอใจระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.73 และ พึงพอใจบรรยากาศและแรงจูงใจ ในภาพรวม พึงพอใจระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.86 สรุปผล ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.77

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องปรับปรุงในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องปรับปรุง
ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น	ไม่ปรับปรุง	ปรับปรุง
1. การแต่งตั้งโยกย้าย	46.5	53.5
2. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	32.7	67.3
3. การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร	43.4	56.6
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	42.8	57.2

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องปรับปรุงในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็น	ไม่ปรับปรุง	ปรับปรุง
5. การเลื่อนเงินเดือน	30.2	69.8
6. การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	34.0	66.0
7. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม	30.8	69.2
8. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	41.5	58.5
9. อาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	35.8	64.2
10. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	34.0	66.0

ประเด็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่บุคลากรต้องการให้ปรับปรุงมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การเลื่อนเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม คิดเป็นร้อยละ 69.2 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 67.3 และสิ่งที่ต้องการให้ปรับปรุงน้อยที่สุด 3 อันดับคือ การแต่งตั้งโยกย้าย คิดเป็นร้อยละ 53.5 การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 56.6 และการประเมินผล การปฏิบัติราชการ คิดเป็นร้อยละ 57.2

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า อันดับ 1 บุคลากรต้องการให้ปรับปรุงในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากที่สุด คือการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่อง การบริหารค่าตอบแทน ซึ่งมีความพึงพอใจต่ำสุด เมื่อเทียบกับประเด็นอื่น

อันดับ 2 บุคลากรต้องการให้ปรับปรุงในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากที่สุด คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่อง สุขภาพรวม บรรยากาศ และแรงจูงใจในที่ทำงาน ซึ่งมีความพึงพอใจมากกว่าประเด็นอื่น ๆ แต่ก็ยังมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง อันดับ 3 บุคลากรต้องการให้ปรับปรุงในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากที่สุด คือ การพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่อง สุขภาพรวมการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และสุขภาพรวม การพัฒนาและฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ตามเพศ

เพศ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T-test	P-value
ชาย	3.822	0.746	0.95	0.663
หญิง	3.76	0.710		

จำแนกตามเพศโดยรวมเพศชายมีความเฉลี่ย 3.822 ในขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าบุคลากรเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ตาม Generation

แหล่งของ ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2.856	3	.952	1.895	0.133
ภายในกลุ่ม	77.859	155	.502		
รวม	80.715	158			

จำแนกตาม generation ที่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการ one-way anova ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า Generation แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ตามบทบาทหน้าที่

แหล่งของ ความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.010	2	.505	0.989	0.374
ภายในกลุ่ม	79.705	156	.511		
รวม	80.715	158			

จำแนกตาม บทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการ one-way anova ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าบทบาทหน้าที่ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า ความแตกต่าง ของเพศ generation และ บทบาทหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงไม่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างเหล่านี้

เมื่อนำข้อมูลจากการ SWOT และ การสอบถามบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น มาทำ Focus Group เพื่อเสนอข้อคิดเห็น จึงทำให้ได้ข้อสรุป แนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ภายใต้อายุ 4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารและพัฒนาอัตรากำลังรองรับสังคมการทำงานที่หลากหลาย ประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ

1. กำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรและกรอบกำลังคน
2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในให้มีประสิทธิภาพ
3. จัดหางบประมาณในการพัฒนาบุคลากร
4. พัฒนาระบบการมอบหมายงานและประเมินผลให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่สมรรถนะและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มี

ศักยภาพที่หลากหลายสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 แนวทาง คือ

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
2. พัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายความต้องการหน่วยงาน
3. พัฒนาบุคลากรเป็นมืออาชีพด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมสู่ระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความสุขให้กับบุคลากรและส่งเสริมจริยธรรม ประกอบด้วย 2 แนวทาง คือ

1. ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน
2. ส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 บุคลากรมีความสุข ความผูกพัน และสมดุลชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวทาง คือ

1. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
2. บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการวิจัยในครั้งนี้จะเห็นว่าบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น มีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ยังไม่มีการ

สื่อสารไปยังบุคลากรทุกระดับ บุคลากรรู้สึกไม่ได้รับโอกาสในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงรัตน์ ธรรมสโรชและคณะ⁽⁶⁾ ที่พบว่า การสื่อสารภายในองค์กรมีความสำคัญกับการดำเนินงานในองค์กร และเมื่อแยกประเด็นพบว่า ซึ่งประเด็นที่พึงพอใจน้อยที่สุดคือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งอาจจะเกิดจากบุคลากรคิดว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สวัสดิ์ สุขนธรังษี⁽⁷⁾ กล่าวว่า แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการในปัจจุบันไม่ส่งเสริมให้สมรรถนะของข้าราชการดีขึ้น

2. จากการศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ความแตกต่างของเพศ generation และบทบาทหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงไม่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างเหล่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี⁽⁸⁾

3. จากการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น พบว่าต้องให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ปี พ.ศ. 2566-2570⁽⁹⁾ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอนามัย ปี พ.ศ. 2566- 2570⁽¹⁰⁾ เพื่อกำหนดให้เป็นแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ต้องศึกษาทั้งจากเอกสาร การสอบถาม และการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้กลยุทธ์ด้านบริหาร

ทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนงานตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งจำเป็นต้องมีการประเมินกลยุทธ์ในทุกปี เพื่อตรวจสอบว่าแผนกลยุทธ์นำไปสู่การปฏิบัติและบรรลุถึงเป้าหมายหรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัย สมภพ ห่วงทอง⁽¹¹⁾ กล่าวว่า ลักษณะกลยุทธ์นั้นจะส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของ การปฏิบัติงานและการบรรลุเป้าหมาย การนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติควรได้รับการวิจัยและประเมินผลเพื่อวัดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของแผนกลยุทธ์

สรุปผลการวิจัย

ในการพัฒนากลยุทธ์และประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น นั้น ต้องใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร จากหลายส่วนทั้งเอกสาร และข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงจะทำให้การกำหนดกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะด้วยซึ่งกลยุทธ์ที่ได้จากงานวิจัยนี้ได้กำหนดขึ้นตามบริบท สภาพแวดล้อมของศูนย์ฯ อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตรงความต้องการของบุคลากร และส่งผลให้ตัวชี้วัดด้านบุคลากรบรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตามที่กลยุทธ์ที่ได้จากงานวิจัยนี้ ต้องนำไปใช้ในการขับเคลื่อนงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น และต้องประเมินผลแผนกลยุทธ์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

1. กรมอนามัยและศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ควรกำหนดนโยบายและแนวทางการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน
2. ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ควรมีแนวทางการสร้างความสุข ความผูกพัน แก่บุคลากร ทั้งในด้านการทำงาน คุณภาพชีวิต การสมดุลในการทำงาน
3. ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ควรมีการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน และความเชี่ยวชาญของบุคลากร อย่างน้อยทุก 2 ปี
4. ถ่ายทอดนโยบาย ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านการบริหารบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ให้บุคลากรทราบโดยทั่วถึง

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. จัดทำแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการบุคลากร
2. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้
3. พัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานและหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร
4. จัดกิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยประเมินผลการบริหารจัดการบุคลากรตามแนวทางและกลยุทธ์ด้านบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น
2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการบุคลากรตามแนวทางและกลยุทธ์ด้านบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น

เอกสารอ้างอิง

1. องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน. ผลการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน ประจำปี พ.ศ. 2562 [อินเทอร์เน็ต] (เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2567) เข้าถึงได้จาก; <https://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFO-CENTER40/DRAWER002/GENERAL/DATA0000/00000247.PDF>.
2. พรสุภา บุญทศ. ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้งานระบบบริหารงานบุคลากรและเงินเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2566
3. Raymond Noe A. et al. (2003). Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage. New York : McGraw- Hill.
4. พยอม วงศ์สารศรี. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต; 2552:5
5. วรชัย สิงห์ฤกษ์. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในสหกรณ์ [อินเทอร์เน็ต] (เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2567) เข้าถึงได้จาก; <https://agri.stou.ac.th/UploadedFile/%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%A2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%201.pdf>

6. ดวงรัตน์ ธรรมสโรส, มะกือตา หะยี้แวง สอหาะ, ชูลกิพลี สะอิ, ซอมะ มีสา และ รัสรินทร์ ฐิติวัชรฐากุล. ปัจจัยการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองสระบุรี. วารสารรัชต์ภาคย์ 2567; 18: 398-414
7. สวัสดิ์ สุคนธรังสี. การเลื่อนขึ้นเงินเดือน : ตัวกลางปัญหาเรื่องสมรรถภาพข้าราชการ [อินเทอร์เน็ต] (เข้าถึงเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2567) เข้าถึงได้จาก; http://library1.nida.ac.th/nida_jour0/NJv20n4_05.pdf
8. นุตนา นันทิ. ความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. รายงานการประชุมวิชาการและนำเสนอผลการวิจัย ระดับชาติและนานาชาติ กลุ่มระดับ ด้านบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ 2559: 7(4)
9. ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น. แผนยุทธศาสตร์ ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ปี พ.ศ. 2566-2570 [อินเทอร์เน็ต] (เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2567) เข้าถึงได้จาก; <https://hpc7.anamai.moph.go.th/th/plan/download/?did=223581&id=109135>
10. กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอนามัย ปี พ.ศ. 2566- 2570 [อินเทอร์เน็ต] (เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2567) เข้าถึงได้จาก; <https://person.anamai.moph.go.th/th/fiscalyear66-70>
11. สมภพ ห่วงทอง. การประเมินกลยุทธ์การนำตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่สำคัญตามวัตถุประสงค์ (OKRs) ไปปฏิบัติในงานสาธารณสุขของจังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2565. 98 หน้า