

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

**Factors Influencing Human Resource Development : Office of Disease
Prevention 12 Songkhla Province**

อรัญญา อ่อนรัักษ์ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา 3) เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กรในด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านค่านิยมขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา 393 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ 147 คน ลูกจ้างประจำ 74 คน พนักงานราชการ 16 คน รวมทั้งสิ้น 236 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยง.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) เมื่อทดสอบข้อมูลทั่วไปที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงานแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .10 2) บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3) ปัจจัยบรรยากาศ มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์กร 7 ด้าน อยู่ในระดับดีทุกด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันและมีความสัมพันธ์กันโดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ข้อเสนอแนะ

บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองและแหล่งเรียนรู้ที่ต้องการ คือ วิธีการประชุม/อบรม/สัมมนา การพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ต้องการมุม KM ชาติต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในด้าน IT(คอมพิวเตอร์/สารสนเทศ) ต้องการคอมพิวเตอร์ในการพัฒนางาน

คำสำคัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

ABSTRACT

The purpose of this study were (1) to study the general information influencing Human Resource Development. (2) to study the level of developing in Human Resource Development of The Office of Disease Prevention 12 Songkhla Province. (3) to study the organization's structure influencing Human Resource Development, and (4) use the result of this study for developing Human Resource

The 393 populations of this research are from The Office of Disease Prevention 12 Songkhla Province. The 236 research samples comprised 147 government officers, 74 permanent employees and 16 government service officers. The research instrument was a questionnaire with .95 level of reliability. Statistics used for research data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, ANAOVA and correlation coefficient.

The research findings were (1) in general examine factors influencing to human resource development found that the difference age has the difference opinion in educational supporting, seminar and training. The difference department have the difference opinion for self development, but there is no **significance of difference** in all factors but statistically different at .10 level of significance. (2) the opinion to human resource development in **high level** were educational supporting, seminar and training, self development. (3) the organization's atmosphere influencing (2) in general examine factors influencing to human resource development found that the difference age has the difference opinion in educational supporting, seminar and training. The difference department have the difference opinion for self development, but there is no **significance of difference** in all factors but statistically different at .10 level of significance. Human Resource Development in **high level** were organizational atmosphere, task base and organizational structure, administration policy, supporting policy, internal relation, security and advancement, and organizationalism but there is no **significance of difference**, the statistically different at .01 level of significance (4) The research sample needs the organization to develop in knowledge base such as IT and MIS ability.

Key words: Human Resource Development/ Office of Disease Prevention 12 Songkhla Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันทุกองค์กรมี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นพนักงานใหม่หรือพนักงานเก่าจะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ในการพัฒนาพนักงานจะพัฒนาทางด้านต่างๆ คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านทัศนคติ (Attitude) ซึ่งเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานมีหลายๆ แนวทาง โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นมี 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา แต่กิจกรรมที่ได้รับความนิยมสูงสุดและเกิดประโยชน์สูงสุดกับพนักงานและองค์กรคือ การฝึกอบรม นั่นเอง แต่ในปัจจุบันการฝึกอบรมมิได้กำหนดขึ้นให้ตรงกับความต้องการขององค์กร อาจเนื่องมาจากการที่มีได้มีกระบวนการในการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับที่จะสร้างคนให้ได้ตามที่องค์กรต้องการ หรืออาจเป็นเพราะพนักงานไม่ได้นำความรู้ ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมกลับไปใช้ประโยชน์ตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างถูกต้อง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการลงทุนขององค์กรในการพัฒนาพนักงาน จึงมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานใหม่ ที่ให้ความสำคัญต่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น รวมถึงการสนับสนุนในด้านเทคโนโลยีและบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้มากขึ้น และต่อเนื่อง

ปัจจัยด้านบุคลากร ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมได้ ดังนั้นหากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้น มีทั้งปริมาณและคุณภาพดีตามไปด้วย อย่างไรก็ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่เพียงอย่างเดียว ก็มิอาจทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรของหน่วยงานนั้นปราศจากความตั้งใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถดังกล่าว จนเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้น สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งขึ้นอยู่กับความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานในองค์กรนั้น ดังที่สมัชชานาวิการ (2533: 17) ให้ความเห็นว่า “ความพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องานเมื่อเราพูดว่า คนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปเราจะหมายความว่า คนชอบงานให้คุณค่ากับงานสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องาน

นอกจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว องค์กรต้องคำนึงถึงปัจจัยประกอบอื่น ๆ ที่มีส่วนสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งบรรยากาศที่ว่านั้น อาจจะเป็นในโครงสร้างขององค์กรและโครงสร้างของงาน นโยบายการบริหารงานขององค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน รวมถึงความมั่นคงและความก้าวหน้า และค่านิยมขององค์กร ที่บุคลากรทุกคนต้องใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นรูปแบบเดียวกัน ปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่จะมีส่วนสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืนชี้ให้เห็นทิศทางขององค์กรว่าจะไปในลักษณะใด ควรมีการ

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา สังกัด กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข รับผิดชอบ 7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง (สงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล พัทลุง ตรัง) มีหน่วยงานใน รับผิดชอบ 20 แห่ง มีอัตรากำลังทั้งหมด 393 ราย แยกเป็นข้าราชการ 160 ราย ลูกจ้างประจำ 211 ราย พนักงานราชการ 22 ราย สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ได้จัดทำกรพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แบ่งออกเป็น 7 หมวด หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการตรวจการประเมินว่า ระบบงานและระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งประเมินความเอาใจใส่ การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ ซึ่งสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ได้ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาโดยตลอด ทั้งด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กร ในด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้าง ของงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านค่านิยมขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ที่มีข้อมูล ส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ในด้านโครงสร้างขององค์กรและโครงสร้างงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ภายใน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey research) ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กร กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของบุคลากร กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา (7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง) ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

1. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญทำให้องค์กรบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้บริหารองค์กรควรตระหนักและควรพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมการดำเนินงานอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรมให้การศึกษาและการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกันคือ 1. การส่งเสริมการศึกษา (Education) 2. การฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน (Training) และ 3. การพัฒนาตนเอง (Development) กระบวนการในการเพิ่มพูนและปรับปรุงสมรรถภาพของกำลังคนในองค์กร อันมีลักษณะเป็นการเพิ่มคุณค่าของตัวบุคคล ทั้งในด้านความรู้ ความคิดความอ่านและประสบการณ์ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ของตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้มากที่สุดเท่าที่

3. บรรยากาศขององค์กร หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหารขององค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า และค่านิยมขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์กร และมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์กรของบุคลากร

4. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา เป็นหน่วยงานสังกัด กรมควบคุมโรค มีพันธกิจ คือ รับผิดชอบ 7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง (สงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล พัทลุง ตรัง) มีหน่วยงานในความรับผิดชอบ 17 แห่ง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา มีชื่อย่อว่า สคร. 12 จ.สงขลา

5. บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา หมายถึงข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12

6. ข้อมูลส่วนบุคคลหมายถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ หน่วยงาน(กลุ่มงาน/งาน/หน่วยฯ/ศตม/สวช) ที่สังกัด ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในปัจจุบัน และทราบถึงระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่แตกต่างกันตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ซึ่งสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา สามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ด้านการส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน และการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากร และเกิดความสอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ปัจจัยบรรยากาศองค์กรทั้ง 7 ด้าน หากด้านใดส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ก็จะ สามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์กร สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยปัจจัยบรรยากาศนี้จะส่งผลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น และสามารถธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้ยืนยาวมากยิ่งขึ้น
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา
4. ผู้สนใจทั่วไปก็ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสามารถทำการศึกษาวิจัย ขยายผลต่อไปได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวม การวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนประชากร เป็นบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา จำนวน 393 ราย กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ 146 ราย ลูกจ้างประจำ 74 ราย และพนักงานราชการ 16 ราย รวมทั้งสิ้น 236 ราย ปฏิบัติงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านค่านิยมขององค์กร แต่ละด้านมีข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ รวม 35 ข้อ มีลักษณะเป็น ข้อคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านการประชุม/อบรม/ดูงาน และด้านการพัฒนาตนเอง แต่ละด้านมีข้อคำถามด้านละ 10 ข้อ รวม 30 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ มีข้อคำถาม 7 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้รับการแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และในการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha) ในทุกด้านมีค่ามากกว่า .70

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 236 ชุด มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

3.1 หาค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป

3.2 หาค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่ออธิบายบรรยากาศองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

3.3 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นกรวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ความถี่ ร้อยละ

3.4 การทดสอบสมมุติฐานการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test และ F-test แบบ One-way Analysis of Variance และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 จะทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบรายคู่ โดยเลือกใช้สถิติ Scheffe ซึ่งถ้าไม่พบความแตกต่าง รายคู่ จะใช้วิธี Least

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา สรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.70 เป็นเพศหญิง

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 25.40 มีอายุระหว่าง 41 -45 ปี และ 51 - 55 ปี

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 74.60 สถานภาพสมรสแล้ว

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.00 จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.20 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน 20 ปีขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 31.40 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานควบคุมโรค/เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข / พยาบาลเทคนิค/เจ้าพนักงานเภสัชกรรม

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30.50 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 ขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.90 สังกัด ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลง

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในระดับดี ในภาพรวม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างงาน และด้านนโยบายการบริหาร ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก ในภาพรวม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน และด้านการส่งเสริมการศึกษา ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 69.46 ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงาน อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง สูงสุด 10 ครั้ง

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 53.20 มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองโดยวิธีการประชุม/อบรม/สัมมนา ร้อยละ 16.26 ต้องการศึกษาค้นคว้า ร้อยละ 10.84 ต้องการศึกษาดูงาน ซึ่ง บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อจะได้นำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.87 ต้องการแหล่งเรียนรู้ที่ต้องการให้สำนักงานฯ จัดให้คือการประชุม/อบรม/สัมมนา ร้อยละ 20.20 ต้องการห้องสมุดของหน่วยงานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ร้อยละ 17.73 ต้องการพัฒนาค้นคว้าด้วยตนเอง(e-learning) และเสนอแนะให้มีแหล่งเรียนรู้ในด้านดูงาน มุม KM

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 37.44 ความต้องการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ในสำนักงานฯ โดยการจัดให้มี มุม KM ซา (จับน้ำชาคุยกัน) ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร้อยละ 29.06 ต้องการห้องสมุดในหน่วยงาน เพื่อการศึกษาค้นคว้า และมีการเสนอแนะให้มีการจัดประชุม การแลกเปลี่ยน

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 50.25 มีความต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในด้าน IT (คอมพิวเตอร์/สารสนเทศ) เพื่อนำพัฒนางานให้รวดเร็ว ทันสมัย มากขึ้น ร้อยละ 25.62 ต้องการมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ เพื่อให้มีความรู้สามารถนำไปใช้ในการร่วมประชุมทางวิชาการในเวทีใหญ่ได้ ร้อยละ 11.33 ต้องการมีความรู้ในด้านการทำวิจัย เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่สามารถนำไปปรับใช้กับการป้องกันและควบคุมโรคและภัยสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเสนอแนะให้พัฒนาตนเองในด้าน เทคนิคการพูด การเป็นวิทยากร การทบทวนวรรณกรรม การใช้สถิติในการเขียนผลงาน ความรู้เรื่องโรค การถ่ายทอด การพูดในที่ชุมชน

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.87 มีความต้องการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้าน IT (คอมพิวเตอร์/สารสนเทศ) เพื่อนำมาพัฒนางานให้รวดเร็ว ทันสมัย มากขึ้น ร้อยละ 28.08 ต้องการให้มีความสามารถใน ด้านการถ่ายทอด เพื่อให้มีความรู้สามารถนำไปใช้ในการร่วมประชุมในเวทีต่าง ๆ ได้ และมีการเสนอแนะให้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้าน ภาษาอังกฤษ งานที่ปฏิบัติ สังคม(วิถีชีวิต) การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.78 มีความต้องการคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ ร้อยละ 18.23 ต้องการครูสอนคอมพิวเตอร์ เนื่องจากความรู้ในเรื่องนี้ยังมี น้อยอยู่ จะได้นำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป และมีการเสนอแนะต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงาน อุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมใช้ งบประมาณที่เพียงพอ เครื่องถ่ายเอกสาร การเรียนรู้คอมพิวเตอร์ กล้องถ่ายรูป โปรเจ็คเตอร์ เครื่องเล่น DVD รถยนต์ ครุภัณฑ์ใหม่ LCD และครูสอนวิจัย

การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 สมมติฐานข้อย่อย 1.1 – 1.8 สรุปได้ว่า อายุ และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10

ในขณะที่ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลา ตำแหน่ง และรายได้ ต่อเดือน แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรใน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความมั่นคง และ ความก้าวหน้า ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างงาน และด้านนโยบายการบริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกด้าน และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในด้านอายุ และหน่วยงานที่สังกัด ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .10 ในขณะที่เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผลงานวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานของจารุณี แซ่เล่า (2543) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยในการทดสอบความสัมพันธ์นั้นพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านการฝึกอบรม งานของเพ็ญศรี ตรีรัตนานุภาพ (2548) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยในการทดสอบความสัมพันธ์นั้นพบว่า อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ในขณะที่สถานภาพการสมรส แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบต่อระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงานของสหัสวัฒน์ ประไพทรัพย์สกุล (2546) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์กรและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน วิทยาลัยบริษัทค้าสากล ซีเมนต์ไทย จำกัด การทดสอบความสัมพันธ์นั้นพบว่า สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาในองค์กรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน และด้านการส่งเสริมการศึกษา พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้เห็นถึงการบริหารงานของผู้บริหารและทีมงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น พยายามที่จะหานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ตัวเองตลอดเวลา เพื่อจะได้นำนวัตกรรมที่ได้รับมาพัฒนางานของตนเองและงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ผลงานวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานของศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม (2537) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต การทดสอบความสัมพันธ์นั้นพบว่า วิธีการที่นิยมมากในการนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือวิธีการฝึกอบรม ระดับความคิดเห็นของบุคลากรระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาและ การฝึกอบรม งานของอุษณีย์ สุขสุทธิ (2543) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร การทดสอบความสัมพันธ์นั้นพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลใช้วิธีการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน งานของเขาว์ นุอุปละ (2544) ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มบริษัทน้ำตาลมิตรผล จำกัด การทดสอบความสัมพันธ์นั้นพบว่า พนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการมีความต้องการให้บริษัทจัดกิจกรรมการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือกิจกรรมการพัฒนาตนเอง งานของนรา ขำคม (2544)

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างงาน และด้านนโยบายการบริหาร ไม่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา ส่วนใหญ่มีความสนใจ มีความเข้าใจ ให้ความสำคัญในปัจจัยบรรยากาศทั้ง 7 ด้าน เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศองค์กรไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งไม่ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง และมีแนวคิดและมุ่งมั่นดำเนินการเรื่อง การพัฒนาระบบมาตรฐานข้อมูลควบคุมโรคเพื่อนำสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมุ่งผลสัมฤทธิ์ในอนาคตให้เกิดประโยชน์กับประชาชน ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันในความสำเร็จและประสิทธิภาพของการทำงาน การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูง เทียบเท่ามาตรฐานสากลโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ ประชาชน และสังคมส่วนรวม ได้จัดทำโครงการแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย แผนแม่บท คือ แผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน/ แต่ละระดับ แต่ละหน่วยงาน เป็นการทั่วไป และ แผนรายบุคคล คือแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (IEP) โดยใช้สมรรถนะหลัก(Core Competency) สำหรับข้าราชการใช้ในการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้กับหน่วยงานในสังกัด 7 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม(Integrity)
5. ความร่วมแรงร่วมใจ(Teamwork)
6. การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และ รับผิดชอบ
(Accountability/Transparency)
7. การมีน้ำใจเปิดกว้าง เป็นพี่น้อง (Relationship)

นอกจากนี้สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ยังมีการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ชำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับการเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไปไว้ดังนี้

1. รับผิดชอบในวิชาชีพ
2. พัฒนาตนเอง
3. สร้างมนุษยสัมพันธ์
4. เป็นเลิศทางวิชาการป้องกันและควบคุมโรค

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ และควรมีการส่งไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เน้นความสัมพันธ์ในหน่วยงานให้มากขึ้น โดยเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ หรือจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกันให้มากยิ่งขึ้น โดยอาจจะแทรกในการประชุม/สัมมนา/ดูงาน หรือในโอกาสวันสำคัญ เช่น กิจกรรมแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคี ใน วันพืชมงคล วันปีใหม่

ปัจจัยด้านการสนับสนุน ผู้เป็นหัวหน้างานกลุ่ม/งานหรือผู้บริหารควรมีการแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างทั่วถึง ให้การช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ตลอดจนนำเทคโนโลยีใหม่ มาใช้กับการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาก็ควรให้พนักงานรู้จักการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง

ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า เพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยจัดให้มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานผ่านทางหัวหน้ากลุ่ม/งานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องและควรกำหนดเป็นนโยบายการบริหารงานที่มีความชัดเจนและโปร่งใส รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรได้ เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร ควรให้การประชาสัมพันธ์ถึงค่านิยมขององค์กร มากมากยิ่งขึ้น และค่านิยมดังกล่าวควรจะต้องสอดคล้องกับ นโยบายและวิสัยทัศน์ และควรจะเป็นค่านิยมที่เข้าใจง่าย และสามารถปฏิบัติตามได้ทุกระดับชั้น

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของงาน ควรเน้นโครงสร้างองค์กรที่ไม่เป็นทางการโดยมี การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่ม/ฝ่าย/งานภายใน ให้เหมาะสม มากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ควรมีการกำหนดแนวทางการ วัดผลงาน และ ติดตามประเมินผลงาน อย่างชัดเจน โปร่งใส เป็นมาตรฐานเดียวกัน

สรุปได้ว่า สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เหมาะสมกับข้อมูลส่วนบุคคล และ ควรมีการวางแผนการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพื่อรองรับระบบราชการ ใหม่ในอนาคตต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน และด้านการพัฒนาตนเอง หากมีผู้สนใจศึกษาควร ศึกษาเฉพาะด้าน เพราะอาจจะทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

2. ควรมีการศึกษาในส่วนของปัจจัยอื่น ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา ควรศึกษาแบบเจาะลึกโดยการแยกประเภทของบุคลากร เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และทำการวิจัยเฉพาะกลุ่ม เนื่องจากแต่ละประเภทของบุคลากรมีความ แตกต่างกันมากในเรื่องของขอบเขตอำนาจหน้าที่ อำนาจในการตัดสินใจ สวัสดิการต่าง ๆ และการปรับขึ้น เงินเดือน ฯลฯ

4. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบทำการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา กับทำการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกัน ควบคุมโรค ๆ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

บรรณานุกรม

- กิริติ ยศยิ่งยง (2548) การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ บริษัท มิสเตอร์
ท้อปปี (ประเทศไทย) จำกัด
- จกกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2542) การฝึกอบรมเชิงพัฒนา พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ บริษัทพี.เอ.ดี.พี. วิ่ง จำกัด
- จรงกรณ์ บุญกรุด (2544) “การศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
พนักงานสายการผลิตของบริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน)” สารนิพนธ์ ศึกษาศาตรมหา
บัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จิราภา สีนธุนาวา (2539) “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุมประพฤติ” วิทยานิพนธ์
ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ ในกระบวนการยุติธรรม
บัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จิรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ (2546) “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขต
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- จารุณี แซ่เล่า (2543) “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรโทรศัพท์แห่ง
ประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์กร บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ชูติมา สุวรรณประทีป (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร”
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เชาว์ นุอุปละ (2544) “ความคิดเห็นและความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ของพนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ ของกลุ่มบริษัทน้ำตาลมิตรผล
จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2544) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร “ ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการ
องค์กรและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 11 นนทบุรี สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2549) การจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 11 พิมพ์ครั้งที่ 6 โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร กรุงเทพมหานคร 2541
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร เมื่อดทราวยพริ่นดิง 2546

- คณัย เทียนพุดธิ (2541) “รายงานวิจัยเรื่องทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า (ปี 2550)” สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย 2541
- ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ (2530) “การพัฒนาบุคคล” ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 7-9 นนทบุรี สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นรา ขำคม (2544) “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมในโรงแรมขนาดเล็ก” วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต(พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญเลิศ ไพรินทร์ (2530) “เครื่องมือสอดแทรกการพัฒนาองค์การระดับบุคคลและระหว่างบุคคล” ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 7 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พนม วัจสุนทร (2541) “การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคล” มหาวิทยาลัยบูรพา
- เพ็ญศรี ตรีรัตนานภาพ (2548) “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ไพโรจน์ อุดิต (2547) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ภูษณิศ เมธาธรรมสาร (2548) คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- มรกต โกมลดิษฐ์ (2546) “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รุ่งทิวา ทองปลิว (2542) “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา
- วีรวิธ มาฆะศิริานนท์ (2542) “การบริหารภูมิปัญญา” กรุงเทพมหานคร บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท
- วาสนา หมั่นเดช (2546) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ ศูนย์ สิรินคร เพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วารินทร์ สิ้นสูงสุด (2546) พัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ โรงพิมพ์สยามมิตร
- ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม (2537) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

- ศุภางค์ สุตวัฒน์ (2544) “การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลกระทบต่อทัศนคติด้านการบริการของพนักงานรับ-ส่ง ข้อความวิทยุติดตามตัว” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมยศ นาวิการ การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ กรุงเทพมหานคร หจก.บรรณกิจเทรดดิ้ง 2533
- สิริมา ภูธรอากาศ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ จริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้าง” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุนันทา เลาหันันท์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร ธนะการพิมพ์ 2542
- สุรศักดิ์ นานานุกูล (2541) “การบริหารคุณภาพ” เอกสารประกอบการบรรยาย
- เสน่ห์ จุ้ยโต (2545) “องค์การสมัยใหม่โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งตำรา” มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิราช
- เสน่ห์ จุ้ยโต (2548) “สู่การปฏิรูประบบราชการด้วยการฝึกอบรมเชิงระบบ : มิติและพาราไดม์ใหม่” วารสารการจัดการสมัยใหม่ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม - ธันวาคม 2548
- อรวรรณ ค่านชาญชัย (2546) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา บริษัทอาร์ค ออโปเรชั่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิราช
- อุษณีย์ สุขสุทธิ (2543) “การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตบริหารการศึกษา ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- หนังสือรายงานผลการดำเนินการเบื้องต้น การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามเกณฑ์ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัด สงขลา ปี พ.ศ. 2549
- เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร(2548) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิราช สาขาวิทยาการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 1
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 76
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2550 มาตรา 75
- Gary Dessler **Human Resource Management** United States Of America Prentice-Hall, 1999.
- Gilmer, B. **Applied Psychology Adjustments in Living and Work.** New York: McGraw Hill Book Company, 1975.
- Holley, W.H. and K.M. Jennings. **Personnel/Human Resource Management Contributions and Activities.** New York: The Dryden Press, 1987
- Ivancevich , John M. **Human Resource Management (International Edition)** Eight Edition The McGraw-Hill, 2001.
- Yamane Taro (1973). **Statistics An introductory Analysis.** New York: Harper & Row publishers
- Vroom, V. **Work and motivation.** New York: John Wiley & Sons, 1964

Website <http://www.dpc.12.ddc.moph.go.th> (Jan. 12,2008)

Website <http://www.Person.ddc.moph.go.tgh> (Jan. 12, 2008)

Website www.sporthero.sat.or.th/doc/ (Jan. 15, 2008)

Website www.rd.ac.th/thai (Jan. 15, 2008)

Website <http://www.sahaunion.com/> (Feb.8, 2008)

Website <http://pirun.ku.ac.th> (Feb.8, 2008)

Website <http://pirun.ku.ac.th> (Feb.10, 2008)

Website <http://www.thaigoodview.com> (Feb.10, 2008)

Website <http://www.dtn.moc.go.th> (Feb.10, 2008)