



# ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการสรรหาบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี

โสภา วิทยพงศกุล , วนิษา นิมิตเกษมสุภัค

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการสรรหาบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Study) ของการสรรหาบุคลากรทดแทน/บุคลากรใหม่จากการสอบ คัดเลือก โอนหรือย้ายจากหน่วยงานอื่นมายังสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรทดแทน บุคลากรใหม่ประเด็นวิธีการสรรหา ช่องทางการสรรหาและการพิจารณาคัดเลือก ความเหมาะสมของเกณฑ์การพิจารณาการสรรหาข้าราชการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรทดแทน บุคลากรใหม่ เมื่อประเมินครั้งที่ 2 ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี ระหว่างวิธีการสรรหาบุคลากร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสรรหาบุคลากรทดแทน บุคลากรใหม่ มีความสัมพันธ์ “ระดับปานกลาง” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ P- Value < 0.01 และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรีเกี่ยวกับการสรรหา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสรรหาบุคลากรทดแทน บุคลากรใหม่ จำแนกตามการมี/ไม่มีบุคลากรใหม่ในกลุ่ม/ศูนย์ระหว่างปี 2565-2566 ไม่แตกต่างกัน

## ที่มาและความสำคัญ

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีกลุ่ม/ศูนย์ที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ โดยรับผิดชอบในพื้นที่ 8 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ บุคลากรเหล่านี้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในการขับเคลื่อนงานขององค์กร ดังนั้นเมื่อมีการ โอน/ย้ายของบุคลากรจึงจำเป็นต้องสรรหาทดแทนโดยเร็วอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี ตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ มีการขอย้าย ขอลาออกและเลื่อนระดับสูงขึ้น รวมจำนวน 41 ราย และมีแนวโน้มที่จะมีการขอย้ายและขอลาออกอย่างต่อเนื่อง ด้วยความจำเป็นที่ต้องกลับภูมิลำเนา ดังนั้นผู้ศึกษาซึ่งรับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารทั่วไป จึงจำเป็นต้องดำเนินการตามกระบวนการสรรหาบุคลากรทดแทน จึงมีการศึกษาเรื่อง “ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการสรรหาบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี”

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรีเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรทดแทนหรือบุคลากรใหม่ ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสรรหาบุคลากรทดแทนหรือบุคลากรใหม่และความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการสรรหาบุคลากรทดแทนหรือบุคลากรใหม่และประสิทธิภาพและประสิทธิผลการสรรหาบุคลากรทดแทนหรือบุคลากรใหม่ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสรรหาบุคลากรและวิธีการสรรหาบุคลากรทดแทน/บุคลากรใหม่ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จำแนกตามการมีหรือไม่มีบุคลากรใหม่ในกลุ่ม/ศูนย์ระหว่างปี 2565-2566

## วิธีการศึกษา

ศึกษาโดยใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จากจำนวนประชากรทั้งหมด 230 คน

## ผลการศึกษา

1) ผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรีเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรทดแทน บุคลากรใหม่ ครั้งที่ 1

1.1) วิธีการสรรหา บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการสรรหาบุคลากรทดแทน บุคลากรใหม่ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2) ช่องทางการสรรหา บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับช่องทางการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3) การพิจารณาคัดเลือก บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงานในทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรทดแทน บุคลากรใหม่ ครั้งที่ 2

2.1) ประเมินความคิดเห็นต่อวิธีการสรรหาบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการสรรหาบุคลากรของหน่วยงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง

2.2) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการสรรหาบุคลากรของหน่วยงาน (ผลงาน/คุณลักษณะ) บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการสรรหาบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรีระหว่างวิธีการสรรหาบุคลากร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสรรหาบุคลากรทดแทน บุคลากรใหม่ มีความสัมพันธ์ “ระดับปานกลาง” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ P- Value < 0.01 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี เกี่ยวกับการสรรหา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสรรหาบุคลากรทดแทน บุคลากรใหม่ จำแนกตามการมี/ไม่มีบุคลากรใหม่ในกลุ่ม/ศูนย์ระหว่างปี 2565-2566 ไม่แตกต่างกัน

2.3) ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของเกณฑ์การพิจารณาการสรรหาข้าราชการ บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของเกณฑ์การพิจารณาการสรรหาข้าราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

## สรุปและวิจารณ์ผลการศึกษา

หน่วยงานควรส่งเสริมพัฒนาการดำเนินงานสรรหาบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสรรหา ช่องทางการสรรหา การพิจารณาคัดเลือก และเกณฑ์การพิจารณาการสรรหาข้าราชการ ให้เพิ่มมากขึ้น โดยเพิ่มการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ประกอบด้วย กระบวนการสรรหาบุคลากรแต่ละประเภท วิธีการสรรหา ช่องทาง การพิจารณา เกณฑ์ที่ใช้ และแจ้งให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ในช่องทางต่างๆ เพื่อให้การสรรหามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ซึ่งหากมีการประเมินผลการดำเนินงานในครั้งถัดไปจะทำให้มีระดับการประเมินในภาพรวมสูงขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

เพื่อส่งเสริมพัฒนาการดำเนินงานสรรหาบุคลากรของหน่วยงาน เช่น เพิ่มการประชาสัมพันธ์ การสื่อสารเกี่ยวกับวิธีการสรรหาบุคลากรประเภทต่างๆ รวมถึงการพิจารณาคัดเลือก ผ่านช่องทางต่างๆ ของหน่วยงานเพื่อสื่อสารให้บุคลากรมีเข้าใจเพิ่มมากขึ้น เพิ่มช่องทางการสรรหา เพิ่มการประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานต่างๆ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ หรือที่ตั้งหน่วยงาน ให้มากขึ้นจากที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เช่น หน่วยงานสาธารณสุขระดับเขตสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานจัดหางานจังหวัด เป็นต้น โดยผ่านทางเอกสาร ผ่านสื่อออนไลน์ ผ่านบุคคลที่เป็นเครือข่ายของหน่วยงาน การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งในระดับสูง การพิจารณาผลงาน ความรู้ความสามารถให้เหมาะสมมากกว่าตำแหน่งระดับอื่น หรือระดับทั่วไป โดยต้องมีผลงาน งานวิชาการมานำเสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น มีทักษะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และให้นำเสนอข้อมูล ให้เห็นเชิงประจักษ์ ให้มีความสำคัญกับกระบวนการสรรหา การพิจารณา และเกณฑ์การพิจารณา การดำเนินงานสรรหาบุคลากรของหน่วยงาน และดำเนินการอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ พัฒนาหน่วยงานให้เป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ ปลอดภัย ใจเป็นสุข และมีนโยบายร่วมกันสร้างเสริมสภาพลักษณะที่ดีของหน่วยงาน ประยุกต์โปรแกรมการบริหารทรัพยากร เช่น คุกกี้ การพัฒนาเทคโนโลยีมาช่วยบุคลากรใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหา เป็นต้น และควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

## เอกสารอ้างอิง

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค. (2564). คู่มือแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 ค้นจาก <https://ddc.moph.go.th/uploads/publish/1268120220426102921.pdf>  
ดิณา วิภาวินและคณะ. (2564) การพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน บริษัท บีซีเอส เซอร์วิส เอส อัลโล แอลซ์ จำกัด. วารสารศิลปะศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ. ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2564).  
สุพัตรา ไตรรัตน์วารการณ. (2561). กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิผลการสรรหาบุคลากร เพื่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร. ค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/278>