

**ความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน***

**The Needs of the Personnel of the Khon Kaen Provincial Health Office
to improve Work Efficiency**

วรรณภา วรรณสาร¹

Wannapa Wannasan¹

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University¹

Email : amwannapa997@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำนวน 116 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรม/สัมมนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน ร้อยละ 24.1 และน้อยที่สุดคือ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 1.7 บุคลากรมีความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพด้วยโครงการพัฒนาทักษะเชิงบริหารอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.69

คำสำคัญ : ความต้องการ; ประสิทธิภาพการทำงาน; สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

ABSTRACT

This research article aimed to study the needs of the personnel of the Khon Kaen Provincial Public Health Office to improve work efficiency. This research was a quantitative research. The sample group was personnel of the Khon Kaen Provincial

*Received: March 20, 2021; Revised: July 11, 2021; Accepted: July 16, 2021

Public Health Office of 116 people. The research tool was a questionnaire and analyzed the results using frequency, percentage, mean and standard deviation.

The findings were as follows: The enhancing the work efficiency, most of personnel were found to have the highest demand for training / seminars 44.9%, followed by a study visit, 24.1% and the least Knowledge exchange platform 1.7%. Personnel needs to increase efficiency through the administrative skills development project very high level 45.69%.

Keywords : Needs; Work Efficiency; Khon Kaen Provincial Public Health Office

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น บุคลากรในองค์กรนับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็น และต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่ดี มีคุณภาพได้นั้น การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี (ธาดา รัชกิจ, 2562)

ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์กรองค์กรจะสามารถเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศที่ประสบความสำเร็จได้นั้น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรควรที่จะถามถึงความต้องการของบุคลากร ว่ามีความต้องการให้องค์กรพัฒนาหรือเพิ่มทักษะกระบวนการใด เพื่อช่วยให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพและทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กร เพราะเชื่อว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กร และระดับประเทศ อีกทั้งทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด (กัญญามน อินหว่าง, 2558)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการอยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจงานในการสนับสนุน ผลักดัน ดำเนินการกิจกรรมต่างๆภายในระดับภูมิภาคของกระทรวงให้ประสบผลสำเร็จ โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น มีกลุ่มงานภายในประกอบด้วย 1)กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข 2)กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล 3)กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ 4)กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ 5)กลุ่มงานบริหารทั่วไป 6)กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข

7)กลุ่มงานทันตสาธารณสุข 8) กลุ่มงานประกันสุขภาพ 9)กลุ่มงานนิติการ 10)กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก 11)กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย 12)กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิตและยาเสพติด 13)กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการและอีก 1 กองงาน คือ 1)งานเทคโนโลยีสารสนเทศ คอยสนับสนุนทางการดำเนินงานต่างๆ เช่น แผนยุทธศาสตร์ งบประมาณ อัตรากำลังคน เป็นต้น ครอบคลุมทั้ง 26 อำเภอในจังหวัดขอนแก่น มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 213 คน ไม่รวมผู้บริหาร (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2561)

ดังนั้น ความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทำงาน ที่เป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้ภารกิจหน้าที่ดำเนินการนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ได้ ซึ่งหากบุคลากรมีความสามารถหรือศักยภาพคงที่หรือไม่มีการพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานก็อาจจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรนั้นลดน้อยลง จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาเป็นที่มาของการวิจัยเรื่องความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยนี้จะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุงและเป็นข้อเสนอแนะประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนระบบบริหารงานบุคคล รวมถึงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นต่อไปได้

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำนวน 219 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรระดับปฏิบัติการในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำนวน 142 คน ใน 14 กลุ่มงานผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยคำนึงถึงสัดส่วนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นจากการสุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1976) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 116 คนคิดเป็นร้อยละ 81.69

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86

ผู้วิจัยได้ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โครงการฝึกอบรมที่ต้องการ และรูปแบบการจัดกิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการจัดโครงการฝึกอบรมต่างๆ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่

- 1) กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรมีความต้องการฝึกอบรม/สัมมนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน ร้อยละ 24.1 และน้อยที่สุด คือ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 1.70
- 2) โครงการฝึกอบรมที่ต้องการให้จัดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า โครงการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.70 รองลงมา คือ โครงการพัฒนาทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ ร้อยละ 23.20 และน้อยที่สุด คือ โครงการจริยธรรม ร้อยละ 0.90
- 3) กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ท่านเห็นว่าคุ้มค่าที่ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า การฝึกอบรม/สัมมนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมา การศึกษาดูงาน ร้อยละ 25.90 และน้อยที่สุด คือ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 0.90
- 4) ในการจัดกิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ควรนำเกณฑ์ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับมาใช้ในการพิจารณามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมาเกณฑ์

ความเหมาะสมของลักษณะแต่ละงาน ร้อยละ 31.00 และน้อยที่สุด เกณฑ์ความต้องการของข้าราชการ ร้อยละ 14.70 5)การจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ควรจ้างหน่วยงานที่มีความชำนาญมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมา องค์กรดำเนินการจัดเอง ร้อยละ 30.10 และน้อยที่สุด ส่งไปร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ร้อยละ 15.60 6)สิ่งที่ควรนำมาพิจารณาในการจัดการฝึกอบรม พบว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.60 รองลงมาจำนวนผู้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุด ทำกิจกรรม ร้อยละ 0.90 7)วิธีการในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรในองค์กร พบว่า ควรจัดทำข้อมูลเผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์กรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.80 รองลงมาจัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ร้อยละ 24.10 และน้อยที่สุด คือ ออนไลน์ ร้อยละ 0.90

5.2 ความต้องการศึกษาดูงาน พบว่า 1)บุคลากรมีความต้องการการศึกษาดูงานองค์กรในเครือข่ายเดียวกันอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.79 ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 1.06) 2)บุคลากรมีความต้องการการศึกษาดูงานในองค์กรภาครัฐอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.52 ($\bar{X} = 3.63$, S.D.=0.85) 3)บุคลากรมีความต้องการการศึกษาดูงานในองค์กรภาคเอกชนอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 41.38 ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.97) 4)บุคลากรมีความต้องการการศึกษาดูงานในองค์กรต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.52 ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.96) 5)บุคลากรมีความต้องการโครงการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.83 ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= 0.84) 6)บุคลากรมีความต้องการโครงการส่งเสริมความรู้พื้นฐาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.79 ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.93) 7)บุคลากรมีความต้องการโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 35.34 ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 1.02) 8)บุคลากรมีความต้องการโครงการพัฒนาทักษะเชิงบริหาร อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.69 ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.88) 9)บุคลากรมีความต้องการโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของกลุ่มงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 33.62 ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 1.01) 10)บุคลากรมีความต้องการโครงการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ จำแนกเป็นโปรแกรม Microsoft Word อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.66 ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.93) โปรแกรม Microsoft Excel อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 34.48 ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.96) โปรแกรม Microsoft PowerPoint อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36.21 ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.97) และโปรแกรม Adobe Photoshop อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.28 ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.88)

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลจากการวิจัยบุคลากรมีความต้องการฝึกอบรม/สัมมนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน ร้อยละ 24.10 และน้อยที่สุด คือ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 1.70 และบุคลากรมีความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพด้วยโครงการพัฒนาทักษะเชิงบริหาร อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.69 ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.88) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัททิยะ ผันประเสริฐ (2557)

ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากใน ด้านบริหาร ด้านความรู้ ด้านวิชาการ ด้านทักษะเฉพาะตำแหน่ง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสอดคล้องกับ บุญส่ง ลีละชาติ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ของคณะแพทยศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในทุกๆ ด้าน ด้านที่มีความต้องการมาก คือ ด้านการศึกษาต่อ การด้านการฝึกอบรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าบุคลากร ด้านปฐมนิเทศ ด้านการศึกษาดูงาน เป็นต้น โดยกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1)การหาความจำเป็นหรือความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2)การวางแผนพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ 3)การจัดโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4)การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ เพื่อให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบันและ ในอนาคตและเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (กิ่งพร ทองใบ, 2541) ซึ่งความต้องการการพัฒนาบุคลากรนั้นควรเป็นกิจกรรมการ พัฒนาทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มเพื่อช่วยในเรื่องของการค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อนในการทำงาน และสร้างศักยภาพ เพิ่มทักษะ เพื่อประโยชน์ในการสร้างประสิทธิผลขององค์การ (Pace, Smith & Mills, 1991) ทั้งกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ซึ่งกิจกรรมการ เรียนรู้จะต้องได้รับการออกแบบให้สามารถเสริมสร้างความรู้ และเกิดทักษะใหม่ที่จะช่วยเพิ่มผลงาน และ อาจรวมถึงการพัฒนาความรู้ทักษะ และพฤติกรรมไม่เหมาะสม หรือยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา (Gilley, Eggland & Maycunich, 2002)

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ควรจัดโครงการอบรมในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาทักษะเชิงบริหารเพื่อพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล เป็นต้นเนื่องจากบุคลากรมีความต้องการที่จะ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของ บุคลากรให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสามารถพัฒนา องค์การให้เกิดความก้าวหน้าต่อไปได้

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ควรจะมีการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรอยู่เสมอในรูปแบบการจัดอบรมในเชิง ปฏิบัติการ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง

7.2.2 ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและตรงกับลักษณะงาน

7.2.3 การจัดหลักสูตรและโครงการต่างๆ ควรมีความทันสมัยและหลากหลาย โดยนำสื่อและกิจกรรมนันทนาการเพื่อเพิ่มความสุขสนานในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นกับหน่วยงานอื่นๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นการสนับสนุนผลการวิจัยที่ได้ออกมา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรหรือหน่วยงานอื่นต่อไปได้

8. บรรณานุกรม

กัญญาณ อินทว้าง (2558). **การจัดการเปลี่ยนแปลงองค์การ**. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2564. จาก <https://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=kanyamon&month=12-2015&date=07&group=14&gblog=1>

กิ่งพร ทองใบ. (2541). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ชวนพิมพ์.

ธาดา รัชกิจ (2562). **การบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร**. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2564. จาก <https://www.th.hrnote.asia/orgdevelopment/190423-human-resource-development/>

บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). **ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร. คณะรัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภัททิยะ ผันประเสริฐ. (2557). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. (2561). **โครงสร้างการบริหารงาน**. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2564. จาก <http://www.kkpho.go.th/i/index.php/2020-03-16-17-19-12/โครงสร้างการบริหารงาน>

Gilley, J.W., Egglund, S.A. & Maycunich, A.M. (2002). **Principle of Human Resource Development**. Cambridge, M. A. : Perseus.

Pace, R. W., Smith, P. C. & Mills, G.E. (1991). **Human Resource Development: The File**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

Yamane, T. (1976). **Statistics: An introductory analysis**. New York : Harper and Row.