

การศึกษาเรื่อง กำลังขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับกำลังขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา และ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ตั้งแต่ระดับหัวหน้ากลุ่มงานลงมา และผู้ปฏิบัติจำนวน 75 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Mann - Whitney U test และ Kruskal - Wallis H test

ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดยะลา เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป สัดส่วนเท่ากัน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานะตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติเกินสี่ในห้า ประสบการณ์การทำงาน เกินครึ่งมีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป สี่ในห้าของบุคลากรมีที่พักอาศัยอยู่ในเขตเทศบาล และเกือบทั้งหมดใช้รถจักรยานยนต์เป็นพาหนะในการเดินทางไปปฏิบัติงาน

2. ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ในภาพรวม มีกำลังขวัญอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน โดยด้านการนิเทศงาน มีระดับกำลังขวัญสูงสุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ และ

ก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ส่วนในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน บุคลากรฯ มีกำลังขวัญอยู่ในระดับต่ำที่สุด

3. เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในภาพรวม แต่มีผลต่อกำลังขวัญบางด้าน ของบุคลากรฯ ได้แก่

- บุคลากรที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีกำลังขวัญสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี ในด้านความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้า ด้านการนิเทศงาน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านความผูกพันกับองค์กร ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี มีกำลังขวัญด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สูงกว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี และ 41 ปี ขึ้นไป

- บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีกำลังขวัญ ด้านความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้า สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีกำลังขวัญในด้านการปกครองบังคับบัญชา สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

- บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีกำลังขวัญด้านความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้า และ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 20 ปี ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานเกินกว่า 10 ปี มีกำลังขวัญด้านความเพียงพอของรายได้ สูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 10 ปี

ข้อเสนอแนะ

1. ควรสนับสนุนให้มีการนิเทศงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา เช่นเดียวกับที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ออกไปนิเทศงานหน่วยงานในสังกัด อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2. ควรจัดระบบการดูแลความปลอดภัยของบุคลากรภายในหน่วยงาน ให้รัดกุมมากยิ่งขึ้น เช่น จัดเวรยามดูแลเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานต่อเนื่องในเวลาหลังเลิกงาน ติดตั้งระบบที่วิงจรปิดทั้งภายใน และนอกอาคาร หลายๆ จุด

3. ควรมีการจัดทำแผนการใช้รถยนต์ ในการนำไปใช้ปฏิบัติงานร่วมกัน ของบุคลากรในแต่ละงาน

4. ควรมีการกระจายงานสำคัญ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างทั่วถึง

5. ควรจัดให้มีกิจกรรม ที่ช่วยเสริมสร้างความรักความสามัคคีระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน ได้แก่ การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน หรือ การเข้าค่ายพัฒนาความรู้ในการทำงาน

This study aims at examining the level of morale and factors affecting the morale of personnel who work in Yala provincial health office. Total 75 people were recruited by purposive sampling, ranging from chiefs of various groups to implementing officers. Questionnaire is a research instrument to collect data, and statistical analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, Mann - Whitney U test and Kruskal – Wallis H test.

Results show that:

1. Those personnel working in Yala provincial health office are dominantly females with similar proportion of 36 – 40, and over 41 ages, and mostly attained a bachelor's degree. One fourth are in the position of implementing officers, more than a half have worked for more than 16 years, four out of five are municipal residents, and almost all rely on motorcycle as a mode of commuting to work..

2. Their morale level is found moderate both in overall and in every aspect which is highest for supervision, followed by their relationship with colleagues, organizational attachment, fringe benefits, relationship with superior, governing, success and promotion opportunity, working environment, sufficiency of income, while safety in life and assets ranks the lowest.

3. Factors of sex, age, education level, and work experience did not show affect on the morale in general but in particular aspects below:

- Personnel over 36 years of age are likely to report higher level of morale than those under 35 in terms of success and promotion opportunity, supervising, safety in life

and assets, and organizational attachment. Whereas, morale level in relationship with superior is higher among those aged 36-40 than those under 35 and over 41.

- Morale level is found higher with respect to success and promotion opportunity among personnel with higher rather than with lower than a bachelor's degree, while those under and higher than a bachelor's degree identified higher level of morale in governing than the ones with a bachelor's degree.

- Personnel working for more than 20 years reported higher level of morale in success and promotion opportunity, safety in life and assets than those with less than 20 years of experience. Whereas the morale level appears higher in those with more than 10 years of work than the ones working for less than 10 years.

Recommendations:

1. Supervision within Yala provincial health office should as well be undertaken at least once a year as those other respective agencies are under its supervision.

2. Personnel's safety should be taken care of seriously, for instance, arranging security guards after office hours, installing a number of closed-circuit TV both internally and externally.

3. The office should introduce car pool plans for official use among personnel from different sections.

4. Major activities should be distributed to evenly allow every officer to perform with full potential at best.

5. Activities to promote love and harmony among staff such as internal sports or camping to enhance knowledge and proficiency should also be arranged.