

- 2 NOV 2001



**PERSONNEL DEVELOPMENT ADMINISTRATION
OF THE CHIEF OF PERSONNEL DEVELOPMENT AND PRIMARY
HEALTH CARE IN PROVINCIAL HEALTH OFFICE.**

ARANYA SRIPO

อธิษฐานสาร

จาก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCE (PUBLIC HEALTH)
MAJOR IN PUBLIC HEALTH ADMINISTRATION
FACULTY OF GRADUATE STUDIES**

2001

ISBN 974 - 04 - 0621 - 1

COPYRIGHT OF MAHIDOL UNIVERSITY

TH
A662P
2001

Copyright by Mahidol University

4236070 PPH/M : MAJOR HEALTH ADMINISTRATION ;
M.Sc. (PUBLIC HEALTH).

KEY WORDS : PERSONNEL DEVELOPMENT ADMINISTRATION / LEADER
CHARACTERISTICS / SITUATIONAL LEADERSHIP / MATURITY.

ARANYA SRIPO : PERSONNEL DEVELOPMENT ADMINISTRATION OF THE
CHIEF OF PERSONNEL DEVELOPMENT AND PRIMARY HEALTH CARE IN PROVINCIAL
HEALTH OFFICE. THESIS ADVISOR : PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., JUNYA
PATARAARCHACHAI, Sc.D., TIPAPORN SUKOSIT, M.P.H. 89 p. ISBN 974 - 04-0621-1.

Personnel development is very important and essential at all managerial levels, especially at the provincial level. Personnel development administration plays a vital role in facilitating the efficient functioning of The Provincial Health Office. The main purpose of this cross-sectional survey research was to measure the degree and relationships between Stogdill's leader characteristics, the situational leadership, and maturity according to Hersey & Blanchard's theory is practiced at the personnel development administration. The research population was 75 chiefs of personnel development and primary health care for the fiscal year 2000. Data collection was conducted by mailed questionnaires. A total of 75 completed questionnaires (100%) were received for analysis.

Results revealed that the overall personnel development administration of the chiefs was at a high level and also leader characteristics were good. Most of them possessed the selling style of leadership and a high maturity level. In addition, high scores of the personnel development administration were not different between the four styles of situational leadership. In terms of the Multiple Regression Analysis, it was found that only leader maturity was a significant factor in explaining fluctuation of the personnel development administration by 23.8%. When the level of maturity was analyzed, it was found that high maturity was a significant factor in explaining fluctuation of the personnel development administration by 24.2%.

The research suggested that the chief of personnel development should be developed in terms of controlling, evaluating, and coordinating. Training, Seminars, workshops, and practical manuals should also be provided to enhance their administrative skills for developing the personnel development administration of The Provincial Health Office.

4236070 PHPH/M : สาขาวิชาเอก : บริหารสาธารณสุข; วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)

อรัญญา ศรีโพธิ์ : การบริหารงานพัฒนาบุคลากรของหัวหน้างานพัฒนาบุคลากร และการสาธารณสุขมูลฐาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (PERSONNEL DEVELOPMENT ADMINISTRATION OF THE CHIEF OF PERSONNEL DEVELOPMENT AND PRIMARY HEALTH CARE IN PROVINCIAL HEALTH OFFICE.) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : ปิยธิดา ตริเศษ, ส.ค., จรรยา ภัทรอาชาชัย, Sc.D., ทิพาพร สุโฉมสิต, M.P.H. 89 หน้า ISBN 974 - 04 - 0621-1.

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกระดับโดยเฉพาะระดับจังหวัด การบริหารงานพัฒนาบุคลากรมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับการบริหารงานพัฒนาบุคลากร อธิบายคุณลักษณะผู้นำ ประเมินภาวะผู้นำตามสถานการณ์ วัดระดับวุฒิภาวะของผู้นำ เปรียบเทียบการบริหารงานพัฒนาบุคลากรจำแนกตามภาวะผู้นำตามสถานการณ์ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะผู้นำ ภาวะผู้นำ และวุฒิภาวะของผู้นำ กับการบริหารงานพัฒนาบุคลากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรและสาธารณสุขมูลฐาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทุกจังหวัด จำนวน 75 จังหวัด ในปีงบประมาณ 2544 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์และได้รับแบบสอบถามคืน คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานพัฒนาบุคลากรของหัวหน้างานพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง คุณลักษณะผู้นำส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี และวุฒิภาวะอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ส่วนใหญ่เป็นแบบขยความคิด นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าเฉลี่ยการบริหารงานพัฒนาบุคลากรจำแนกตามภาวะผู้นำตามสถานการณ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุแบบปกติ (Multiple Regression Analysis) พบว่า วุฒิภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารงานพัฒนาบุคลากรได้ร้อยละ 23.8 และเมื่อวิเคราะห์วุฒิภาวะระดับต่าง ๆ พบว่าวุฒิภาวะระดับสูงสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารงานพัฒนาบุคลากร ได้ร้อยละ 24.2

ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการพัฒนาหัวหน้างานพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการงานพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะเรื่องการควบคุมและประเมินผลงาน ตลอดจนการประสานงาน โดยการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ และจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะทางการบริหาร และนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการบริหารงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต่อไป