

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กร
ของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

เรืออากาศเอกหญิง อังคณา แสงสุระ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

**Relationship between Human Resource Management and
Organizational Commitment of Employees
at Bhumibol Adulyadej Hospital**

Flt. Lt. Angkhana Sangsura

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2018

| | |
|----------------------------|---|
| หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ | ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน องค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช |
| ชื่อและนามสกุล | เรืออากาศเอกหญิง อังคณา แสงสุระ |
| แขนงวิชา | บริหารธุรกิจ |
| สาขาวิชา | วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ |

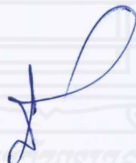
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กร
ของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ผู้ศึกษา เรืออากาศเอกหญิง อังคณา แสงสุระ **รหัสนักศึกษา** 2603000825 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช (2) ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 1,726 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เกรงซีและมอร์แกน ได้ 313 คน สุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความปลอดภัยและสุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ส่วนด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นอยู่ในระดับน้อยที่สุด (2) ระดับความผูกพันองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็น อันหนึ่งอันเดียวขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรตามลำดับ และ (3) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับ ความผูกพันองค์กรในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันองค์กร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

Independent Study title: Relationship between Human Resource Management and Organizational Commitment of Employees at Bhumibol Adulyadej Hospital

Author: Flt. Lt. Angkhana Sangsura; **ID:** 2603000825; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr.Pavin Chinachot, Assistant Professor; **Academic year:** 2018

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the human resource management of Bhumibol Adulyadej Hospital (2) to study the organizational commitment of employees of Bhumibol Adulyadej Hospital, and (3) to study the relationship between human resource management and organizational commitment of employees of Bhumibol Adulyadej Hospital

The population used in this research consisted of 1,726 employees in Bhumibol Adulyadej Hospital. The samples were used collected 313 samples calculated by Craigie and Morgan tables. The instrument used in collecting data was questionnaires. Data were analyzed by descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics including Pearson's correlation coefficient.

The research findings were as follows: (1) the overall level of human resource management was high. The safety and health was the highest. The compensation and benefits was the lowest (2) the level of organizational commitment in the overall level is high. The identification was the highest. The Involvement was the lowest, and (3) the correlation between human resource management and organizational commitment showed a high level of positive relationship with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Human resource management, Organizational commitment, Bhumibol Adulyadej Hospital

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ แนวทาง อันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระมาตลอด ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ พล.อ.ต.อภิชาติ พลอยสังวาลย์ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช นาวาอากาศเอกเพชร เกษตรสุวรรณ ประธานคณะกรรมการ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ บุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าอิสระจนสำเร็จ

อังคณา แสงสุระ

กุมภาพันธ์ 2562



สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ฅ |
| สารบัญภาพ | ญ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์การศึกษา | 4 |
| กรอบแนวคิดการศึกษา | 5 |
| สมมติฐานการศึกษา | 6 |
| ขอบเขตการศึกษา | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 7 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 9 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | 10 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ | 10 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร | 20 |
| ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช | 28 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 31 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา | 34 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 34 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา | 35 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 37 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 38 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 39 |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช | 39 |
| ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช | 43 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช | 49 |
| ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับ ความผูกพันองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช | 52 |
| บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 57 |
| สรุปการศึกษา | 57 |
| อภิปรายผล | 61 |
| ข้อเสนอแนะ | 62 |
| บรรณานุกรม | 64 |
| ภาคผนวก | 68 |
| ก เอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ | 69 |
| ข แบบสอบถาม | 71 |
| ประวัติผู้ศึกษา | 80 |



สารบัญตาราง

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 3.1 ประเภทและจำนวนบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง..... | 34 |
| ตารางที่ 3.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง..... | 35 |
| ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช... | 40 |
| ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม | 43 |
| ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกรายด้าน | 44 |
| ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลความผูกพันองค์การในภาพรวม | 49 |
| ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลความผูกพันองค์การ จำแนกตามรายด้าน | 50 |
| ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน องค์การของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยภาพรวม..... | 52 |
| ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน องค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์การของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช | 53 |
| ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน องค์การด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช | 54 |
| ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน องค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช | 55 |

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา..... 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรสมัยใหม่ต้องอาศัยการขับเคลื่อนองค์กรจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ เพราะการบริหารงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความหลากหลายขององค์กร จึงต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถอยู่ตลอดเวลา (Kermally, 2004: 2-3) กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วย การสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละหน่วยงาน เป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมเพื่อทดแทนบุคลากรขององค์กรที่ขาดแคลน การตอบสนองทรัพยากรมนุษย์โดยการสรรหาทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดกับองค์กร และเมื่อได้รับบุคลากรเข้ามาทำงานแล้วขั้นตอนต่อมาคือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้รู้จักเป้าหมายขององค์กรและทำให้บุคลากรมีความสามารถในงานนั้นๆ ดีขึ้น ดังนั้นการพัฒนาพนักงานหรือบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญมาก เพราะนอกจากจะใช้การพัฒนาพนักงานหรือบุคลากรเป็นการเพิ่มศักยภาพและความสามารถให้กับทรัพยากรมนุษย์ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร (Competitive Advantage) แล้วองค์กรยังสามารถใช้การพัฒนาพนักงานเป็นเครื่องมือในการธำรงรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรักในองค์กรและอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานเพื่อความมั่นคงในงานของตัวเองและความมั่นคงขององค์กร อาจจะกล่าวได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม และส่วนตัวบุคลากรเองก็จะทำให้มีความสามารถและทักษะที่ดีเหมาะกับงานของตัวเอง

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไปนอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่คู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557: 1-2)

การสร้างความรู้สึกร่วมกันและการจูงใจให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้ได้มากที่สุดเป็นสิ่งที่สำคัญเนื่องจากองค์กรภายนอกจะพยายามทุกวิถีทางที่จะดึงตัวทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถนี้ไปร่วมงานด้วยโดยอาศัยเครื่องมือต่างๆ เช่น การให้ค่าจ้างตอบแทน ตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่ที่สูงกว่ารวมถึงการเสนอสภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นมากกว่าให้ ดังนั้นขั้นตอนนี้จึงเป็นขั้นตอนที่องค์กรต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลาเพื่อไม่ให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถเกิดความรู้สึกขาดแรงจูงใจหรือขาดความผูกพันซึ่งต่อองค์กรจะนำไปสู่การสูญเสียบุคลากรเหล่านี้ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีกระบวนการจูงใจและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถเหล่านี้ไว้ การได้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้องค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ทำให้องค์กรสามารถกำหนดรูปแบบการบริหารงานเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว และองค์กรต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบทางคุณค่าของพนักงานที่องค์กรจะมองหาองค์ประกอบหลักต่างๆ ที่ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถต้องการ เช่น ต้องการงานที่ตื่นเต้นท้าทาย ต้องการโอกาสในการพัฒนา ต้องการรูปแบบการใช้ชีวิตที่ยืดหยุ่น ต้องการงานในองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการและค่านิยมที่ดี ต้องการค่าตอบแทนและการให้รางวัลตอบแทนที่เหมาะสม เป็นต้น องค์ประกอบเหล่านี้คือ สิ่งที่ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถคาดหวังว่าจะได้รับจากองค์กรที่เขาปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นหน่วยขึ้นตรงกรมแพทยทหารอากาศ โดยมีจุดเริ่มต้นจากการบริการทางการแพทย์ของกำลังทางอากาศที่มีประวัติมายาวนาน ปัจจุบันโรงพยาบาลได้เพิ่มขีดความสามารถขึ้นเป็นโรงพยาบาลที่ให้การดูแลระดับตติยภูมิ ในการให้บริการผู้ป่วยใน จำนวนเตียงทั้งสิ้น 700 เตียง โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการให้บริการ คือ ข้าราชการ ลูกจ้าง ครอบครัวของกองทัพอากาศ และประชาชนทั่วไป และเป็นสถาบันผลิตแพทย์ร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 สามารถผลิตแพทย์ได้ปีละประมาณ 30 คน และมีขีดความสามารถในการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในสาขาหลัก 8 สาขา (โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช, 2558)

ผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลทุกท่านได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการรักษาพยาบาลและการขยายผลต่อ ยอด เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากโครงการสัมมนาปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์โรงพยาบาล การให้บริการทางการแพทย์ที่เป็นเลิศใน 4 ด้าน ได้แก่ ศูนย์อุบัติเหตุ (Trauma Excellence Center) ศูนย์ป้องกันและพัฒนาการรักษาโรคหัวใจ (Cardiac Excellence Center) ศูนย์มะเร็ง (Cancer Excellence Center) และศูนย์โรคไต (Kidney Excellence Center) (ศูนย์แห่งความเป็นเลิศทางการแพทย์, 2558)

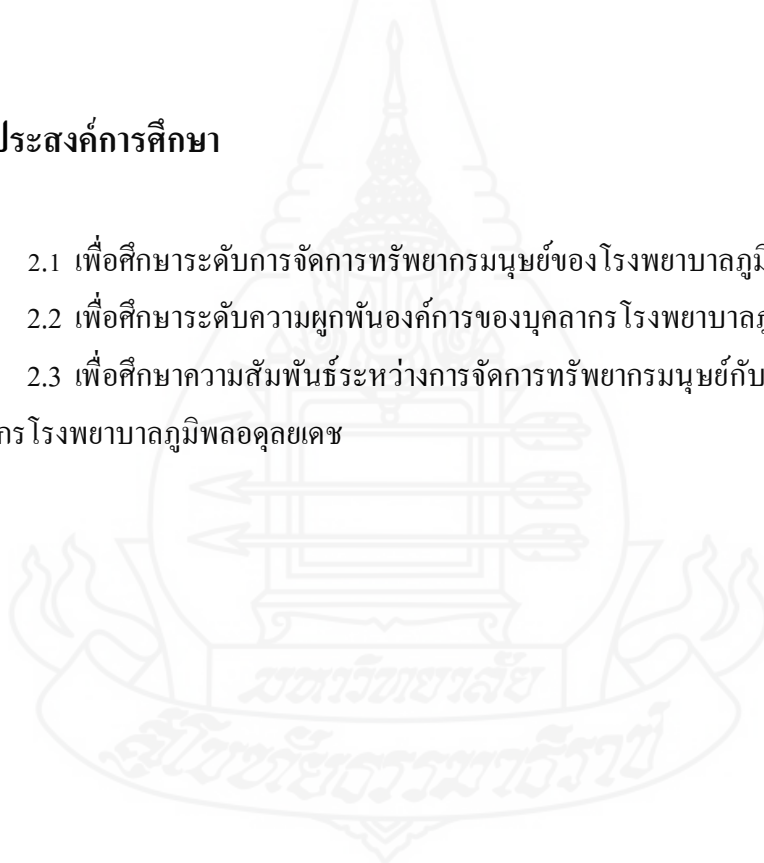
เวลา 10 ปีที่ผ่านมา ด้วยชื่อเสียงของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชและการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้มีผู้มารับบริการเป็นอย่างมาก รวมทั้งมีการปรับปรุงระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศที่มุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง โดยเฉพาะนโยบายของรัฐบาลในเรื่องหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ทำให้โรงพยาบาลต้องให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีทางการแพทย์ในยุคข้อมูลข่าวสาร ทำให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลทางการแพทย์ได้ง่ายขึ้น นำมาสู่ความคาดหวังของผู้มารับบริการต่อมาตรฐานและคุณภาพของการบริการทางการแพทย์เพิ่มขึ้นอย่างมาก แม้ว่าโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของกองทัพอากาศ แต่ผู้มารับบริการส่วนใหญ่เป็นครอบครัวและประชาชนทั่วไป ทั้งที่อยู่ในพื้นที่รอบๆ โรงพยาบาล และจากทุกสารทิศทั่วประเทศไทย นอกจากนี้ยังมีผู้ป่วยที่ส่งต่อมาจากโรงพยาบาลต่างๆ ในจังหวัดข้างเคียง เพราะ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นหนึ่งในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑลตอนบนที่มีศักยภาพในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่มีการบาดเจ็บรุนแรง หรือมีโรคเรื้อรังซับซ้อนอย่างครบวงจร นอกจากนั้นโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ยังเป็นแหล่งในการเรียนการสอนและการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับตั้งแต่ พยาบาล นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ นิสิตแพทย์ตาม โครงการร่วมเพื่อการผลิตแพทย์ระหว่าง กองทัพอากาศกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และแพทย์ประจำบ้านในสาขาวิชาต่างๆ ทำให้ต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพการบริการ นอกเหนือจากการพัฒนาคุณภาพที่ได้กล่าวมาแล้ว โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชยังมีแผนงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นมากมายในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา เช่น โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โครงการปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้มีทัศนียภาพที่สวยงาม ปลอดภัย สร้างอาคารคุ้มภัย เพื่อระบายความแออัดของผู้ใช้บริการ และการพัฒนาระบบสารสนเทศในโรงพยาบาลให้เป็นระบบที่ทันสมัยแทนระบบเดิมที่ใช้มากกว่า 20 ปี มีการบริการทางการแพทย์เพื่อสนองความต้องการและแก้ปัญหาสังคม และจากนโยบายของผู้บัญชาการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชคนปัจจุบัน เน้นในเรื่องของทรัพยากรบุคคล โดยจะพยายามให้มีการปรับให้เหมาะสมเพื่อลดภาระงานในแต่ละภาคส่วน มุ่งเน้นและสนับสนุนเรื่องการศึกษาพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการทำงานแบบเป็นทีมลดความขัดแย้งในการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น (อภิชาติ พลอยสังวาลย์, 2560) อย่างไรก็ตามบุคลากรยังคงมีความคิดเห็นในเรื่องของโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการเงินและค่าตอบแทน ด้านสมดุลชีวิตและครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง (สายฤดี ปีกวงค์, 2561)

ซึ่งมาจากภาระงานที่มากเกินไปเกินความสามารถ มีเวลาที่จำกัด ส่งผลให้บุคลากรไม่มีเวลาในการพักผ่อน และทำกิจกรรมส่วนตัว ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและปัญหาต่างๆ ตามมา (ภาณุภาคย์ พงศ์ศิษิต, 2548)

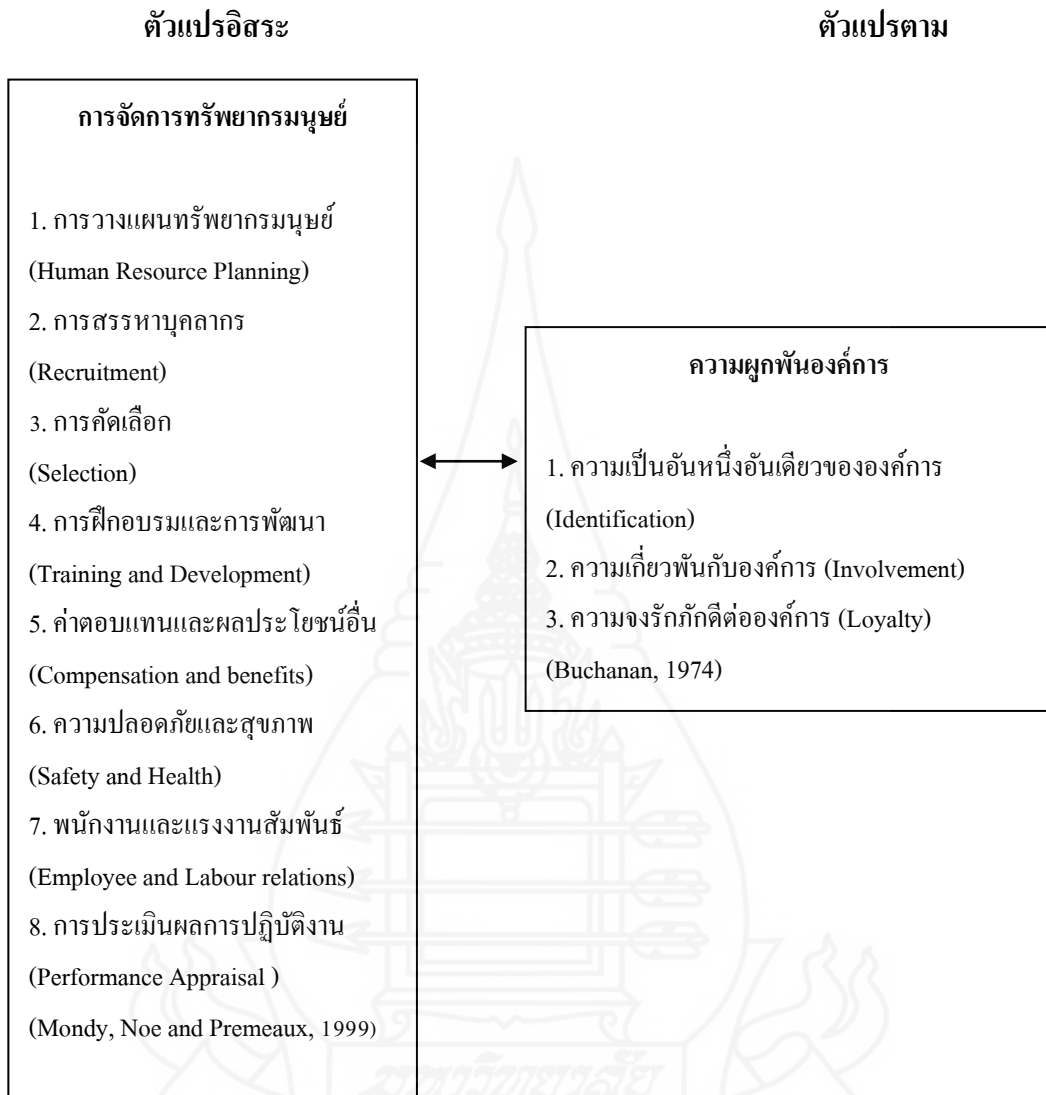
ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยใช้วิธีสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากร ทั้งที่เป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำไปปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ให้ดียิ่งขึ้นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและเกิดความพึงพอใจต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช



3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของบุคลากรโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรกลุ่มที่ใช้ศึกษาคือ บุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 1,726 คน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 313 ตัวอย่าง ใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

5.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) การสรรหาบุคลากร (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation and benefits) ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labour relations) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) (Mondy, Noe and Premeaux, 1999)

5.2.2 ตัวแปรตาม ความผูกพันองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์การ (Identification) ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) (Buchanan, 1974)

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาคือ กันยายน 2561 – กุมภาพันธ์ 2562

6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ กิจกรรมในการพัฒนา จูงใจ การปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

6.2 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) หมายถึง การวางแผนงาน และกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น อัตรากำลังคน การวิเคราะห์ปริมาณงาน การวิเคราะห์กำลังคน การวิเคราะห์งาน รายละเอียดลักษณะงาน คุณสมบัติของผู้ที่จะทำงาน เป็นต้น ถือได้ว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแม่แบบ (Master Plan) สำหรับงานด้านอื่นๆ ทั้งหมดในองค์กร

6.3 การสรรหาบุคลากร (Recruitment) หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจ ผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร

6.4 การคัดเลือก (Selection) หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้เป็นการกลั่นกรอง ผู้สมัครงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมที่สุดกับตำแหน่งงานที่รับสมัคร

6.5 การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) หมายถึง การดำเนินการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่ก้าวหน้า เติบโตไปในอนาคต

6.6 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation and benefits) หมายถึง การ กำหนดปัจจัยต่างๆ เป็นหลักเกณฑ์กำหนดค่าจ้างเงินเดือน รวมถึงการจัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์ อื่นๆ ของบุคลากรที่องค์กรจ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจ่ายเป็น เงินสด สิ่งของ หรือบริการ เช่น อาหาร ค่าพาหนะ ภาษีเงินได้ที่องค์กรออกให้ เสื้อผ้า ที่พักอาศัย ให้แก่บุคลากร การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ถือเป็นกลไกสำคัญในการธำรงรักษา ทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กร

6.7 ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) หมายถึง การช่วยเหลือดูแล สุขภาพอนามัยของบุคลากรให้สมบูรณ์แข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อที่บุคลากรขององค์กรจะ สามารถทำงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด นอกจากนี้รวมถึงการป้องกันการเกิด อุบัติภัยที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งสามารถเป็นสาเหตุของการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินได้

6.8 พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labour relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรฝ่ายนายจ้าง องค์กรฝ่ายลูกจ้าง และองค์กรรัฐบาล หรือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งรัฐบาลมีความจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้วยโดยตรง ด้วยการกำหนดนโยบายและออกกฎหมายมากำหนดกรอบให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างปฏิบัติตาม (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2559)

6.9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) หมายถึง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ซึ่งใช้ประเมินความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงาน และชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถและความคาดหวังของหน่วยงาน

6.10 ความผูกพันองค์กร หมายถึง ทศนคติความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะแสดงพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร (จิรารัตน์ ศรีเจริญ, 2546)

6.11 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับและแสดงออกถึงค่านิยม เป้าหมาย ตลอดจนวัตถุประสงค์ต่างๆ ขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานว่าเป็นไปในทางเดียวกันกับตน (โพษมงคล ทองน้อย, 2556)

6.12 ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจ ที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ (โพษมงคล ทองน้อย, 2556)

6.13 ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะ เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย (โพษมงคล ทองน้อย, 2556)

6.14 บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ทำงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย แพทย์พยาบาล ทันตแพทย์ เภสัชกร และผู้ทำงานในส่วนของฝ่ายสนับสนุนและบริการต่างๆ ซึ่งบุคลากรแต่ละประเภทสามารถจำแนกตามสถานภาพได้ ดังนี้

6.14.1 ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ เรืออากาศตรีขึ้นไปจนถึงพลอากาศเอก

6.14.2 ข้าราชการชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ จ่าอากาศเอกขึ้นไปจนถึงพันจ่าอากาศเอก

6.14.3 ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือนที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยได้รับเงินเดือนและสวัสดิการเช่นเดียวกับข้าราชการ

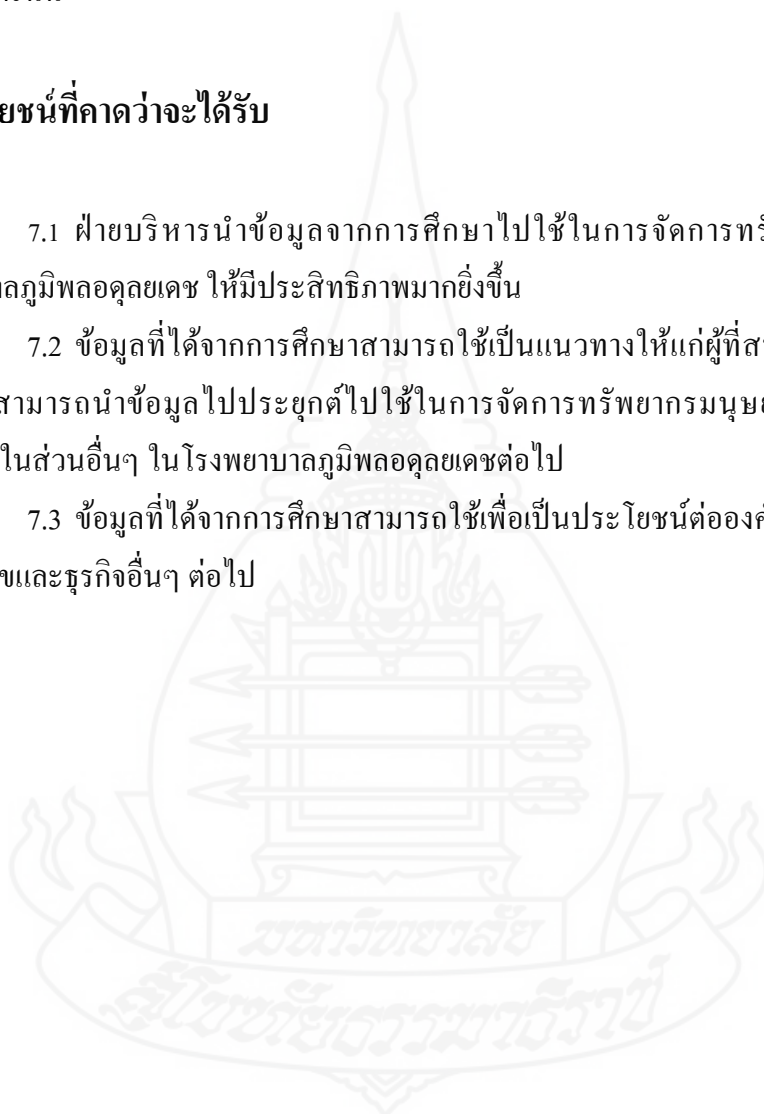
6.14.4 พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ฝ่ายบริหารนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.2 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่สนใจหรือพนักงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ไปใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานหรือข้าราชการในส่วนอื่นๆ ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อไป

7.3 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่นๆ ในแวดวงสาธารณสุขและธุรกิจอื่นๆ ต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษามีดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการบุคคล (Personal Management) เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจภายหลังสงครามที่อุปสงค์ในสินค้าต่างๆ มีมากเนื่องจากเป็นยุคฟื้นฟูเศรษฐกิจ การขยายตัวอย่างรวดเร็วขององค์การภาคธุรกิจทำให้มีการลดขั้นตอนกระบวนการจัดการที่ไม่จำเป็นลง การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ถูกมองว่าเป็นการจัดการคนหรือบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งขององค์การ การบริหารคนจึงมุ่งเน้นการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ที่กำหนดเท่านั้น จนถึงช่วงทศวรรษที่ 19-20 แนวความคิดนี้ได้เปลี่ยนไป โดยเห็นว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าสำหรับองค์การเนื่องจากคนมีชีวิต มีจิตวิญญาณต่างจากทรัพยากรอื่นที่ไม่มีชีวิตไม่มีจิตวิญญาณ นอกจากนี้คนยังมีสติปัญญา ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีคุณค่าสามารถสร้างมูลค่าแก่องค์การหรือหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งเรียกว่า การสร้างมูลค่าเพิ่ม (กึ่งพร ทองใบ, 2560: 9-17) นักคิดหรือนักวิชาการต่างๆ จึงหันมาศึกษาองค์การในมิติที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เริ่มตั้งแต่การศึกษาที่ ฮอว์ธอร์น (Hawthorn study) ซึ่งศึกษาเรื่อง ทัศนคติและพฤติกรรมของคนงาน นับเป็นครั้งแรกที่องค์การให้ความสำคัญกับคน และถือเป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเวลาต่อมา

นักทฤษฎีบริหารในยุคแรก คือ แมรี พาร์เกอร์ ฟอลเลทท์ (Mary Parker Follett) อธิบายว่า “เป็นศิลปะวิทยาในการสร้างความสำเร็จของงานโดยให้บุคคลอื่นทำ” นั่นก็คือ ผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถหรือศิลปะในการจัดการให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร การให้ความหมายของคำว่าบริหารดังกล่าวข้างต้นของฟอลเลทท์ ได้รับคำนิยมในยุคแรก แต่ก็มีข้อโต้แย้งว่ายังไม่ชัดเจนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เป็นการให้ความหมายในเชิงปรัชญามากกว่า (Steers, Ungson and Mowday, 1985)

มีการพัฒนาตัวแบบเกี่ยวกับเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากนักคิด 2 กลุ่มประเทศ คือ กลุ่มนักคิดในประเทศสหรัฐอเมริกาและกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร โดยสามารถจำแนกกลุ่มทางความคิดได้ดังนี้ กลุ่มนักคิดในสหรัฐอเมริกามีแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management: HRM) ที่ได้เสนอให้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของพื้นที่ศึกษา (Area Of Study) ในรูปแบบสำนักคิดด้านการบริหารธุรกิจที่เริ่มการศึกษาที่เน้นทรัพยากรมนุษย์และเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายคือ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดและมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Clegg, Komberger and Pitsis, 2008) ซึ่งตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญจาก 2 สำนักคิด คือ ตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มฮาร์วาร์ด (The Harvard Model) หรือเรียกว่ากลุ่มแนวคิดแบบ “มนุษยนิยมเชิงพัฒนาการ” (Developmental Humanism) เป็นแนวคิดกระแสหลักที่ทรงอิทธิพลและแพร่หลายที่สุด มีรากฐานทางความคิดมาจากสำนักคิด “มนุษยสัมพันธ์” ซึ่งมีจุดเน้นทางความคิดอยู่ที่เรื่องของการสื่อสารในองค์กร การสร้างทีมเวิร์ก และการใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดอัตรประโยชน์สูงสุด กล่าวโดยสรุปสำหรับแนวคิดของสำนักนี้แล้ว การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างสัมพันธภาพของคนในองค์กร เพราะการที่จะทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้น องค์กรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสม และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดี ก็จะเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้องค์กรเกิดภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคมขึ้นภายในองค์กร อันจะนำไปสู่คุณภาพและปริมาณงานที่ดีขึ้น ขณะที่ตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สำนักมิชิแกน (The Michigan School) หรือเรียกอีกนามหนึ่งว่าเป็นแนวคิดแบบ “บริหารจัดการนิยม” (Managerialism) กล่าวคือเป็นกลุ่มที่เน้นเรื่องของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่มองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากมุมมองของฝ่ายจัดการ ธรรมชาติของฝ่ายจัดการคือ การให้ความสำคัญอันดับแรกที่ผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้รับ โดยที่เรื่องของคน และการบริหารจัดการคนเป็นเครื่องมือ ในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมายเช่นนั้นขององค์กร ดังนั้นจึงมีผู้เรียกแนวคิดการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์

ของสำนักคิดนี้ว่า เป็นพวก “อรรถประโยชน์-กลไกนิยม” (Utilitarian-instrumentalism) คือ มองผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ประกอบขององค์กรเป็นหลัก โดยมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ผลประโยชน์ประกอบที่เป็นเลิศ

ขณะที่กลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักรมีการนำเสนอแนวคิดของ 2 กลุ่มความคิดที่เน้นความแตกต่างกันระหว่าง “กลุ่มอ่อน” กับ “กลุ่มแข็ง” โดยที่กลุ่มอ่อน (Soft) คือ กลุ่มที่นักคิดให้ความสำคัญกับคนมากกว่าการบริหารจัดการ โดยเชื่อว่าบุคลากรทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในตนเอง แนวคิดนี้จึงเน้นในเรื่องของการสร้างความไว้วางใจกัน รวมถึงการสร้างความรู้สึกถึงการมีพันธกิจผูกพัน (Commitment) และการมีส่วนร่วม (Participation) สำหรับกลุ่มแข็ง (Hard) จะให้ความสำคัญกับการจัดการมากกว่าเรื่องของคน ดังนั้นแนวทางของกลุ่มความคิดนี้จึงมองว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นภารกิจหลักที่องค์กรจะสามารถเพิ่มพูนผลตอบแทนทางเศรษฐกิจให้ได้มากที่สุดจากการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์แม้ในทางความคิดจะเป็นแนวคิดที่ต่างกลุ่มต่างสำนัก แต่ในที่สุดแล้วในทางปฏิบัติทั้ง 2 แนวคิดนี้จะต้องถูกบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลให้เข้ากับแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร (Ryan and Macky, 1998)

1.2 ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และเชาวลิต ประภวานนท์ (2548: 15) อธิบายว่าการบริหารและการจัดการใช้แทนกันได้ ความหมายของคำทั้งสองคำนี้โดยสรุปแล้วไม่แตกต่างกัน หมายถึง กิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

(Robbins and DeCenzo, 2004; Certo, 2003) อธิบายว่า การจัดการ (Management) หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่างๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์กร ซึ่งตามความหมายนี้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ ขบวนการ (process) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) ขบวนการ (process) ในความหมายของการจัดการนี้หมายถึงหน้าที่ต่างๆ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มน้าองค์กร และการควบคุม

Fayol quoted in Shafritz and Ott (2001: 30) และเดสเลอร์ Dessler (2002: 2) อธิบายว่า กระบวนการบริหารออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม 1) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอน 2) กำหนดบทบาทไว้ชัดเจน 3) จัดระบบภายในองค์กรเป็นไปตามลำดับขั้นตอน 4) มีสายงานการบังคับบัญชา จึงกล่าวได้ว่าการบริหารจะเป็นกิจกรรมหรือวิธีการที่บุคคลหนึ่งกระทำต่อบุคคลหนึ่ง

หรือหลายบุคคล เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ลักษณะของการบริหารจึงต้องประกอบด้วยผู้ที่ทำหน้าที่บริหารเรียกชื่อต่างๆ กัน เช่น เจ้านาย ผู้บังคับบัญชา หัวหน้า ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ เป็นต้น ส่วนผู้ถูกบริหาร เรียกชื่อว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกน้อง เจ้าหน้าที่ เป็นต้น บุคคลทั้งสองกลุ่มจะมีความสัมพันธ์กันลักษณะความสัมพันธ์เหล่านี้ มีผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือองค์กร ถ้ามีความสัมพันธ์ในทางที่ดี แนวโน้มของการดำเนินขององค์กรก็จะเป็นไปได้ด้วยดีแต่ถ้ามีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีแล้วความสำเร็จจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก

กึ่งพร ทองใบ (2560: 9-5) อธิบายว่า คน จัดเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะแตกต่างจากทรัพยากรอื่น เนื่องจากคนมีชีวิตมีจิตวิญญาณต่างจากทรัพยากรอื่นที่ไม่มีชีวิต ไม่มีจิตวิญญาณ นอกจากนี้คนยังมีสติปัญญา ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีคุณค่า สามารถสร้างมูลค่าแก่องค์กรหรือหน่วยงานที่คนทำงานอยู่ซึ่งเรียกว่า การสร้างมูลค่าเพิ่ม

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดได้วิเคราะห์ให้เห็นความหมายของการบริหารและทรัพยากรมนุษย์ ในลักษณะแยกประเด็นพิจารณา เมื่อนำสองคำมารวมกันเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management = HRM) จะมีความหมายโดยสรุปตามความคิดเห็นของนักบริหารดังนี้

Mondy, Noe & Premeaux (1999) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Bowin & Harvey (2001) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมในการพัฒนา จูงใจ การปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรให้อยู่ในระดับสูงรวมทั้งการหลอมรวมความต้องการของบุคคลแต่ละคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

พยนต์ เอี่ยมสำอาง (2557) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) เป็นการจัดการทรัพยากรคน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง สามารถปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ต่อสังคมได้มากมาย เริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการและการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารพนักงานจะต้องทำงานร่วมกันทั้งสองฝ่ายต่างมีความสำคัญและสัมพันธ์กัน ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนการทำงานเต็มศักยภาพ

กึ่งพร ทองใบ (2560: 9-8) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการวางแผน จัดองค์กรดำเนินการและควบคุมเกี่ยวกับการจัดหา พัฒนา จ่ายค่าตอบแทน ประสานประโยชน์ รักษาและการพ้นจากงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคล องค์กร และสังคมโดยส่วนรวม

สุนันทา เลहनันท์ (2542) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการแสวงหาคนดีมีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมให้มาปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นได้พัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งทักษะการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ขึ้นไป และธำรงรักษาคนดีให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเพื่อให้องค์กรให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

Armstrong (2006: 5) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร นั่นคือ บุคคลที่ทำงานทั้งกรณีทำงานรวมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใดๆ

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537: 2) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานการจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวข้องกับการกำหนดและดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานสัมพันธ์เพื่อการธำรงรักษากำลังคนและการฟื้นฟูสภาพการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดีและเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กร

Clark (1992:13) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการความสัมพันธ์ของคนงานและผู้บริหาร โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งจากความหมายดังกล่าวมีประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์ ที่ไม่ใช่เป็นการจัดการบุคคล
2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นที่เป้าประสงค์ขององค์กร ดังนั้น เมื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป การจัดการความสัมพันธ์ดังกล่าวก็จะเปลี่ยนด้วย
3. วัตถุประสงค์หลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งที่องค์กร ส่วนสมาชิกขององค์กรแต่ละคนจะเป็นวัตถุประสงค์รอง

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545: 15) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากรหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรร่วมการใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหาการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

ชัยญา พลอนันต์ (2546: 16-18) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย คนเป็นผู้ลงมือลงแรงออกความคิดผลิตสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการแต่คนก็มีความหลากหลายแต่ละบุคคลล้วนแตกต่างกันดังนั้นองค์การจึงต้องใช้ทักษะในการบริหารงานบุคคลให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์งานหรือให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายขององค์การในการใช้ทรัพยากรบุคคลขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายและภารกิจขององค์การมุ่งไปในแนวทางเดียวกันของพนักงานและองค์การ โดยมีการกำหนดนโยบาย ทรัพยากรบุคคลการวางแผนทรัพยากรบุคคลการสรรหา การคัดเลือก การศึกษาฝึกอบรม การพัฒนาการบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพพนักงาน ชุมชนสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดการสื่อสารภายในองค์การ

วรนารถ แสงมณี (2547: 2) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพเกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในการทำงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550: 4) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามีความคิดซึ่งมีศักยภาพในตัวเองที่แต่ละคนแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ด้านทักษะ เจตคติและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือผลที่ได้จากการปฏิบัติงานก็แตกต่างกันด้วยทั้งสองประเด็นนี้จึงต้องนำมาพิจารณาร่วมกันเพราะผลจากการปฏิบัติงานจะสะท้อนศักยภาพของมนุษย์และกระบวนการทำงานถ้าสามารถวิเคราะห์ได้ว่ามนุษย์มีศักยภาพเพียงใดผลปฏิบัติงานเป็นอย่างไรก็สามารถที่จะดำเนินการพัฒนาหรือดึงศักยภาพของมนุษย์ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

หวน พิณรุฬพันธ์ (2554) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหารเพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงานซึ่งความผิดพลาดที่ผู้บริหารงานไม่ต้องการมีดังนี้

1. การจ้างคนไม่เหมาะสมกับงาน
2. อัตราการออกจากงานสูง
3. การพบว่าพนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด
4. การเสียเวลากับการสัมภาษณ์ที่ไม่ได้ประโยชน์

5. ทำให้บริษัทต้องขึ้นศาลเนื่องจากความไม่เป็นธรรมของผู้บริหาร
6. ทำให้องค์กรถูกฟ้องจากการจัดสถานะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย
7. การทำให้พนักงานคิดว่าเงินเดือนที่เขาได้รับไม่ยุติธรรม
8. ไม่ยอมให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนาซึ่งเป็นการทำลายประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

9. การกระทำที่ไม่ยุติธรรมและความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดกับพนักงาน

Chandramohan (2008: 1-10) อธิบายว่า ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความหลากหลายกันทั้งในเรื่องของสภาพทางสังคมของพนักงานแต่ละคน โดยทุกคนต่างต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความพึงพอใจของแต่ละคน การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนที่ช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทำงานเป็นทีมบรรยากาศในการทำงานที่ดีนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้

นพศรี บุญนาค (2545: 47-48) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะทำให้องค์กรมีความสามารถในด้านต่างๆ โดยเฉพาะความสามารถในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้น

สาคร สุขศรีวงศ์ (2552) อธิบายว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร ประโยชน์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

1. สามารถวางแผนการ จัดหาทรัพยากรมนุษย์ได้เพียงพอและสอดคล้องกับแผนงาน
2. สามารถชักจูงให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสนใจสมัครเข้าทำงาน
3. สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ
4. สามารถฝึกฝนและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากยิ่งขึ้น
5. เกิดประสิทธิภาพในการจ่ายค่าตอบแทน
6. มีระบบการประเมินผลที่มีคุณภาพ
7. พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

Salmon (2005: 61) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยการเพิ่มการลงทุนในด้านของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การสรรหาการคัดเลือกเน้นการฝึกอบรมอย่างดีเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพิ่มการพัฒนาทักษะการทำงานทำให้เป็นการเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร

Gitman and McDaniel (2008: 277) อธิบายว่า เป็นการทำงานแบบเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การได้ทรัพยากรมนุษย์มาจนถึงออกไปจากองค์การแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดความต้องการและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
2. การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ได้แก่การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการธำรงรักษาได้แก่การฝึกอบรมพนักงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์แรงงานสัมพันธ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

รากฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เคยมีแนวคิดแบบตะวันตก คือ การตั้งศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ออกมาจากตัวมนุษย์เพื่อสร้างผลผลิต ซึ่งเป็นการคิดในเชิงเศรษฐศาสตร์ โดยที่กรอบปรัชญาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถอธิบายได้ด้วยหลักการทางทฤษฎีที่มีชื่ออธิบายได้เพียงแค่ทฤษฎีเดียวเท่านั้นแต่ยังพบว่าหลักทฤษฎีที่นำมาใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นจากการผสมผสานแนวคิดหลักทั้งสามด้าน ได้แก่ 1) ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) 2) ทฤษฎีระบบ (System Theory) 3) ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychology Theory) ซึ่งถือเป็นการสนับสนุนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร Hammer และ Champy (1994) ได้อธิบายกรอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้านจากแนวคิดการรีปรับกระบวนการทางธุรกิจ (Re engineering) เป็นการมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์) ด้วยการลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบงานอื่นๆ โดยที่ทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยที่มุ่งเน้นไปยังกระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นขั้นเป็นตอน (ทฤษฎีระบบ) รวมถึงการนำหลักการทางจิตวิทยาเข้ามาใช้ในระหว่างการรีปรับกระบวนการทางธุรกิจ ทฤษฎีดังกล่าวนี้ยังกล่าวถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กรการจูงใจพนักงานในด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก แนวคิดนี้พบว่าทฤษฎีทางจิตวิทยาได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการตนเองและกลุ่มคนที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน (ทฤษฎีจิตวิทยา)

ทฤษฎีแต่ละด้านจะมีปัจจัยที่ต่างกันไป ดังนี้ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ในแง่มุมมองการจัดการเป็นการสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เพื่อผลผลิตขององค์กรทฤษฎีระบบเป็นการมองถึงความสัมพันธ์ของกระบวนการต่างๆ ที่สอดคล้องกับทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ด้านทฤษฎีจิตวิทยาเป็นการเข้าถึงการแสดงพฤติกรรมมนุษย์ที่มีความสามารถที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในองค์กร ด้วยความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันในแต่ละกรอบทฤษฎีจึงเป็นเหตุให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความ

จำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ให้มากขึ้นเพื่อศึกษาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปแล้วกับตัวบุคคลเมื่อเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับว่าคุ้มค่าหรือไม่ (ชเนศ ยูกันตวนิชชัย, 2560)

Mondy, Noe and Premeaux (1999: 5) อธิบายว่า ทฤษฎีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการและสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่ช่วยให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์กรในอนาคตดังนี้ 1) การพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่างๆ 2) การเปรียบเทียบความต้องการกับกำลังแรงงานในปัจจุบัน 3) การกำหนดจำนวนและรูปแบบของพนักงานที่จะสรรหาเข้ามาหรือจำนวนที่จะต้องออกจากงานในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องมีการออกแบบงานและการวิเคราะห์งานก่อน การออกแบบงาน (Job design) เป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างและการออกแบบกิจกรรมการทำงานเฉพาะอย่างของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Byars and Rue, 1997: 84) การวิเคราะห์งาน (Job analysis) เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงาน (Ivancevich, 1998: 708) ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะหน้าที่และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์กร (Mondy, Noe and Premeaux, 1999: GL-5)

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์กรซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่องค์กรต้องการมาสมัครในตำแหน่งงานที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ (Ivancevich, 1998: 711)

3. การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กรและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้มาสมัคร (Mondy, Noe and Premeaux, 1999: GL-8)

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน (Mondy, Noe and Premeaux, 1999: GL-9) ส่วนการพัฒนา (Development) เป็นการจัดการความรู้การทำให้พนักงานมีความรู้มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

5. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation and benefits) ค่าตอบแทน (Compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน (Ivancevich, 1998:

705) ประกอบด้วย ค่าจ้างเงินเดือน โบนัสสิ่งจูงใจและผลประโยชน์อื่นๆ ส่วนผลประโยชน์ (Benefits) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์กร (Byars and Rue, 1997: 513) เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพการทอ่งที่เกี่ยวกับรักษาพยาบาล การแบ่งกำไรแผนการศึกษาการให้ส่วนลดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ความปลอดภัย (Safety) เป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน (Mondy, Noe and Premeaux, 1999: GL-8) สุขภาพ (Health) เป็นสภาพทางด้านร่างกายจิตใจและสังคม

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labour relations) พนักงาน (Employee) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่งเพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเอง แรงงานสัมพันธ์ (Labour relation) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงาน (สหภาพแรงงาน) และนายจ้าง (ฝ่ายจัดการ) (Ivancevich, 1998: 709)

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal: PA) เป็นกระบวนการขั้นตอนในการประเมินพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยการวัดเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด เช่น การบันทึกผลลัพท์ การสื่อสารกลับไปยังบุคลากรซึ่งเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารโดยตรงและบุคลากร

Mondy (2008) ได้จำแนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้เป็น 5 ด้านดังนี้ (STARS)

1. การวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning and selection)
2. การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development and training)
3. การประเมินผลงาน (Performance Appraisal)
4. การจัดการค่าตอบแทน (Remuneration or Reward)
5. การจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน (Career Path Management and safety)

ข้อมูลจากนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยและสุขภาพพนักงานและแรงงานสัมพันธ์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจัดทำกระบวนการเหล่านี้ขึ้นอย่างเป็น

ลำดับขั้นตอนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถทักษะเชี่ยวชาญในงานที่มีคุณภาพในการทำงานที่ดีและรักษาทรัพยากรมนุษย์นั้นๆ ให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์กร ต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องของความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการดำรงอยู่ ซึ่งส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ อีกทั้งความผูกพันยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงการทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยนักวิชาการต่างพยายามที่จะทำการศึกษา และแสวงหาวิธีการที่จะรักษาบุคลากรให้ดำรงความเป็นสมาชิกภาพให้อยู่ในองค์กรให้ยาวนานยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรดังกล่าวควบคู่กันไปด้วย (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

2.2 ความหมายของความผูกพันองค์กร

Kahn (1990: 700) อธิบายว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นการแสดงบทบาทในการทำงานของตัวพนักงานในฐานะสมาชิกขององค์กร ด้วยการแสดงออกอย่างทุ่มเททั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และอารมณ์ในการปฏิบัติงาน

Britt (1999) อธิบายว่า ความผูกพันของพนักงานในการทำงานเป็นการผสมผสานของความรับผิดชอบและพันธะที่รู้สึกต่องานและบทบาทรวมถึงการที่จะสามารถทำงานนั้นได้มากเพียงใด

Rothbard (2001) ได้อธิบายว่า ความผูกพันเป็นความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลในการมุ่งมั่นไปที่กิจกรรมหรือบทบาทซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของผลการปฏิบัติงาน

Harter, Schmidt, and Hayes (2002) อธิบายว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นความเชื่อมโยงและความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ทางความรู้สึกของบุคคลกับสิ่งต่างๆ

สุพานี สฤกษ์วานิช (อ้างถึงใน วรรณิกา นิลวรรณ, 2554) อธิบายว่า ความผูกพัน เป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุน และพลังงานไปกับสิ่งนั้น เช่น การลงทุนด้านการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งในที่สุดบุคคลจะหวังผลตอบแทนจากองค์การ ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Schaufeli and Bakker (2004) อธิบายว่าความผูกพันของพนักงานเป็น โครงสร้างของความรู้สึกและพฤติกรรมที่มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ 1) ความเข้มแข็งกระฉับกระเฉง (vigor) เป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงพลัง ความพยายาม ความมุ่งมั่น และแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงาน 2) การอุทิศตน (dedication) เป็นลักษณะของพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการทำงานความกระตือรือร้นและความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และ 3) การซึมซับกับงาน (absorption) เป็นลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความฝักใฝ่อยู่กับการทำงานของบุคคลจนทำให้รู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว

จิรารัตน์ ศรีเจริญ (อ้างถึงใน วรรณิกา นิลวรรณ, 2554) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึงทัศนคติความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การจะแสดงพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ

วิไล จิระพรพาณิชย์ (อ้างถึงใน วรรณิกา นิลวรรณ, 2554) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันกันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติให้องค์การ มีความเชื่อมั่นอย่างแนบแน่น และการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

ชันวาลา สะซานี (2550: 29) กล่าวว่า การที่พนักงานในองค์การจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ มีความเต็มใจและตั้งใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้นั้น องค์การจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆ ที่พนักงานต้องการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยตระหนักว่าพนักงานแต่ละคนนั้น มีความต้องการที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การในที่สุดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นทฤษฎีเชิงจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ที่อธิบายถึงการก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ ตลอดจนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมนั้นๆ

ชัยรัตน์ สุรศักดิ์นิธิกุล (อ้างถึงใน วรวิภา นิลวรรณ, 2554) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กรเป็นปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรและมีความซื่อสัตย์ที่ทัศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

2.3.1 Buchanan (1974) อธิบายว่าเป็นความรู้สึกอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรประกอบด้วย

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับ ในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
- 2) ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจ ที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะ เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นอกจากนี้ Buchanan (อ้างถึงใน สมจิตร จันทร์เพ็ญ, 2557) ซึ่งให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้ คือ

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กร โดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

- 2) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

- 3) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4) บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

2.3.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow

แอบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา ซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นระดับต่างๆ Lahey (2004: 383) กล่าวถึง กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีมาสโลว์ ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด ซึ่งถือเป็นฐานคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี กล่าวคือ

1) มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีวันสิ้นสุด และมากขึ้นเรื่อยๆ สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับ หรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังมีความต้องการนั้นต่อไป เช่น ความต้องการในปัจจุบันที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นต้น

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

3) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับของความสำคัญแตกต่างกัน ความต้องการมีหลายด้าน บุคคลมีการแบ่งระดับความสำคัญ ความเร่งด่วนต่อชีวิตแตกต่างกัน และจะแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ความต้องการที่มีความสำคัญมากกว่าก่อนเสมอ

แต่เดิมนั้นทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ได้แก่ (Boeree อ้างถึงใน เมธา หริมเทพาธิป, 2561)

1) ความต้องการทางร่างกายหรือสรีระ (Physiological Needs) หมายถึงความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและกรพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดจะกระตุ้นให้ตนมีกิจกรรม ขวนขวายที่จะสนองความต้องการ

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และเป็นอิสระจากความกลัว ขู่เข็ญ บังคับ จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง

3) ความต้องการความรักและความผูกพัน (Love and Belonging Needs) มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความผูกพันกับผู้อื่นหรือมีความสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ทราบว่าทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกว่างเปล่าไม่มีเพื่อน มีชีวิตไม่สมบูรณ์ เป็นผู้ที่จะต้องซ่อมความต้องการประเภทนี้ คนที่รู้สึกว่าตนเป็นที่รักและยอมรับของหมู่จะเป็นผู้ที่สมปรารถนาในการต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องและนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีค่าตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถ และมีปมด้อย มองโลกในแง่ร้าย

5) ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Need for self-actualization) มาสโลว์อธิบายความต้องการที่เรียกว่า “Self-Actualization” ว่าเป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน จะกล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดในที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ความรู้สึกยอมรับตนเองทั้งส่วนดีและส่วนเสียของตน ที่สำคัญที่สุดก็คือการมีสติที่จะยอมรับว่าตน ไร้กลไกในการป้องกันตนในการปรับตัวและพยายามที่จะเลิกใช้ เปิดโอกาสให้ตนเองได้เผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ “ท้าทาย” “น่าตื่นเต้น” และมีความหมาย กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เพราะมีน้อยคนที่จะได้ถึงขั้น “Self-Actualization” อย่างสมบูรณ์

โดยทั่วไปบุคคลดำเนินชีวิตเพื่อแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางกายในขั้นที่ 1 และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในขั้นที่ 2 ได้ไม่ยาก รวมทั้งแสวงหาความรักและความผูกพันในขั้นที่ 3 ค่อนข้างยาก อย่างไรก็ตาม ความต้องการทั้ง 4 ขั้น ถือเป็นสิ่งบุคคลปรารถนา และถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้ชีวิตขาดสมดุลหรือบกพร่องในส่วนนั้น มาสโลว์ให้ชื่อความต้องการทั้ง 4 นี้ว่า “ความต้องการที่ขาดแคลน” (Deficit Needs) ซึ่งบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองจึงจะทำให้รู้สึกเต็มอิ่มหรืออยู่ในสถานะสมดุล และเมื่ออยู่ในสถานะดังกล่าว ความต้องการเหล่านั้นก็จะหมดไป แต่สำหรับความต้องการในขั้นที่ 5 เป็นความต้องการที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับขาดแคลนหรือความบกพร่องที่บุคคลต้องแสวงหามาเติมเพื่อไม่ให้ชีวิตขาดสมดุล แต่เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง (Growth Need) หรือเป็นตัวตนของตัวเองอย่างสมบูรณ์ (Being Need) โดยไม่ว่าจะได้รับการตอบสนอง อย่างไรก็ตาม ความต้องการในขั้นนี้จะไม่มีวันหมดสิ้น มีแต่จะผลักดันให้บุคคลคิดค้น แสวงหา และพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ

2.3.3 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

Alderfer (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540: 307-310) ได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นความต้องการ 3 ระดับ ดังนี้

- 1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน
- 3) ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาส และการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ

ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคลและเห็นได้ว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้อการจากระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่างบุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายใน การตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้ง ส่วนเหมือนและส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (วุฒิพล สกกลเกียรติ, 2546: 193-194)

2.3.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยสองแนวคิด (คีวีวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545: 313-315) คือ

1) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความพึงพอใจ (Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

2) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พอใจ (no dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor)

ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฮอร์เบิร์ต ในปี ค.ศ.1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ.1960-1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือจูงใจ 2) ปัจจัยการบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

2) ปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factor) หรือปัจจัยอนามัย (hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดที่เสนอของ เฮอร์เบิร์ต แต่เป็นการป้องกันความไม่พอใจประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

จากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์เบิร์ต (Herzberg's Two-Factor Theory) จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นปัจจัยจูงใจที่แท้จริง เพราะมีอิทธิพลในการสร้างให้นักงงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) เป็นปัจจัยที่อาจทำให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (นิตยา, 2556)

2.3.5 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อต้นทำอะไรรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (thematic apperception test) (tat) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนค์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้ 1) ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) (nach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว 2) ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) (naff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น 3) ความต้องการอำนาจ (need for power) (npower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (Srisupan, 2012)

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

- 1) งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
- 2) ต้องการงานที่มีระดับยากพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา
- 3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนค์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย (Srisupan, 2012)

3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นหน่วยขึ้นตรงกรมแพทยทหารอากาศ โดยมีจุดเริ่มต้นจากการบริการทางการแพทย์ของกำลังทางอากาศที่มีประวัติมายาวนาน ตั้งแต่เป็นหมวดพยาบาล หน่วยบินทหารบกมีเพียงเรือนไม้ชั้นเดียวเป็นที่ให้การดูแลผู้ป่วย และยังคงย้ายที่ตั้งไปหลายแห่ง ในช่วงสงครามมหาเอเชียบูรพา จนในที่สุดจึงมีการก่อสร้างอาคารรักษาพยาบาลถาวร ณ ที่ตั้งของโรงพยาบาลในปัจจุบันซึ่งได้รับพระราชทานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล (รัชกาลที่ 8) เพื่อก่อสร้างสถานที่ตรวจรักษาพยาบาลและการแพทย์ของกองทัพอากาศใหม่ ต่อมาจึงเลื่อนฐานะเป็นโรงพยาบาลทหารอากาศ โดยเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมแพทยทหารอากาศ ถือเป็นพระมหากษัตริย์คุณอย่างล้นพ้นที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานพระปรมาภิไธยให้เป็นชื่อโรงพยาบาลทหารอากาศแห่งนี้เป็น “โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช” เปิดให้บริการอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2492 โดยมีนาวาอากาศเอก ทิพย์ นาดสุภา เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช คนแรก ซึ่งมีอาคารที่ใช้ในการบริการผู้ป่วยอยู่ 3 อาคาร เป็นอาคาร 2 ชั้น มีขีดความสามารถรับผู้ป่วยได้ทั้งสิ้น 88 เตียง โดยพันธกิจหลักอันดับแรกคือเป็น โรงพยาบาลหลักของกองทัพอากาศที่มีคุณภาพ ปัจจุบันโรงพยาบาลได้เพิ่มขีดความสามารถขึ้น เป็นโรงพยาบาลที่ให้การดูแลระดับตติยภูมิ มีอาคารคุ้มเกล้าเป็นอาคารหลัก ในการให้บริการผู้ป่วย 12 ชั้น มีจำนวนเตียงทั้งสิ้น 700 เตียง โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการให้บริการ คือ ข้าราชการ ลูกจ้าง ครอบครัวของกองทัพอากาศ และประชาชนทั่วไป และเป็นสถาบันผลิตแพทย์ร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 สามารถผลิตแพทย์ได้ปีละประมาณ 30 คน และมีขีดความสามารถในการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในสาขาหลัก 8 สาขา ได้เข้าร่วมโครงการประกันสังคมตั้งแต่ปี 2535 โดยให้บริการผู้ประกันสังคมในปัจจุบันทั้งสิ้น 42,567 คน และยังมีมุ่งมั่นสนองนโยบายของรัฐ โดยเข้าร่วมโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2544 เป็นต้นมา ในปัจจุบันดูแลประชากรในโครงการทั้งสิ้น 160,000 คน (โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช, 2558)

โรงพยาบาลมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ เริ่มนำแนวคิด Hospital Accreditation มาเป็นแนวทางในการพัฒนา ตั้งแต่ปี 2545 ด้วยความมุ่งมั่นของบุคลากรทุกระดับร่วมกันพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง จนผ่านการรับรองกระบวนการคุณภาพโรงพยาบาลจากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลครั้งที่ 1 ในวันที่ 18 ตุลาคม 2547 ผ่านการรับรองซ้ำ ครั้งที่ 2 ในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2548 และผ่านการรับรองเป็นครั้งที่ 3 ในเดือนกุมภาพันธ์ 2551 หลังจากได้รับการรับรอง HA แล้ว โรงพยาบาลได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถผ่านการประเมินและได้รับการ

รับรองกระบวนการคุณภาพสถานพยาบาลชั้นก้าวหน้า (Advance HA) ได้ครั้งที่ 1 ในวันที่ 21 ตุลาคม 2557 และผ่านการต่ออายุการรับรองเป็นครั้งที่ 2 ได้ในวันที่ 26 กรกฎาคม 2561 (ศูนย์แห่งความเป็นเลิศทางการแพทย์, 2558)

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เริ่มการเป็นสถาบันบันฝึกอบรมแพทย์ครั้งแรก ตั้งแต่ปี พ.ศ.2506 โดยได้รับอนุมัติจากแพทยสภา ให้เป็นที่ฝึกอบรมแพทย์ฝึกหัดหรืออินเทิร์น ต่อมาในปี พ.ศ.2517 แพทยสภาได้อนุมัติให้เป็นที่ฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านสาขาเวชศาสตร์ทั่วไปเป็นสาขาแรก และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีการเปิดอบรมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ 17 สาขา ผลิตผู้เชี่ยวชาญแล้วทั้งสิ้น 625 คน

ผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลทุกท่านได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการรักษาพยาบาลและมีการขยายผลต่อ ยอด เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากโครงการสัมมนาปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์โรงพยาบาล การให้บริการทางการแพทย์ที่เป็นเลิศใน 4 ด้าน ได้แก่ ศูนย์อุบัติเหตุ (Trauma Excellence Center) ศูนย์ป้องกันและพัฒนารักษาโรคหัวใจ (Cardiac Excellence Center) ศูนย์มะเร็ง (Cancer Excellence Center) และศูนย์โรคไต (Kidney Excellence Center)

วิสัยทัศน์ คือ โรงพยาบาล “พลังของแผ่นดิน” มีคุณภาพชั้นนำ เป็นที่ไว้วางใจ

โดยพันธกิจของโรงพยาบาลมีดังนี้

- 1) เป็นโรงพยาบาลหลักของกองทัพอากาศที่มีคุณภาพ
- 2) ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริมฟื้นฟู และป้องกันโรคอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง
- 3) ให้การศึกษอบรมนิสิตแพทย์ แพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ และสร้างงานวิจัยที่มีมาตรฐาน

สมรรถนะหลักของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช คือ

- 1) Systematic thinking and performing
- 2) Collaboration
- 3) Information management
- 4) Military medicine

เวลา 10 ปีที่ผ่านมา ด้วยชื่อเสียงของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชและการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้มีผู้มารับบริการเป็นอย่างมาก รวมทั้งมีการปรับปรุงระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศที่มุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง โดยเฉพาะนโยบายของรัฐบาลในเรื่องหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ทำให้โรงพยาบาลต้องให้บริการ

สุขภาพแก่ประชาชนเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีทางการสื่อสารในยุคข้อมูลข่าวสาร ทำให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลทางการแพทย์ได้ง่ายขึ้น นำมาสู่ความคาดหวังของผู้มารับบริการต่อมาตรฐานและคุณภาพของการบริการทางการแพทย์เพิ่มขึ้นอย่างมาก

แม้ว่าโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของกองทัพอากาศ แต่ผู้มารับบริการส่วนใหญ่เป็นครอบครัวและประชาชนทั่วไป ทั้งที่อยู่ในพื้นที่รอบๆ โรงพยาบาล และจากทุกสารทิศทั่วประเทศไทย นอกจากนี้ยังมีผู้ป่วยที่ส่งต่อมาจากโรงพยาบาลต่างๆ ในจังหวัดข้างเคียง เพราะโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นหนึ่งในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลตอนบนที่มีศักยภาพในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่มีการบาดเจ็บรุนแรง หรือมีโรคเรื้อรังซับซ้อนอย่างครบวงจร

นอกจากนั้นโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ยังเป็นแหล่งในการเรียนการสอนและการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับตั้งแต่ พลพยาบาล นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ นิสิตแพทย์ตามโครงการร่วมเพื่อการผลิตแพทย์ระหว่างกองทัพอากาศกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และแพทย์ประจำบ้านในสาขาวิชาต่างๆ ทำให้ต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพการบริการ โดยเฉพาะในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้นำเอากระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance: QA) มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การควบคุมคุณภาพโรงพยาบาล (Advance Hospital Accreditation: AHA) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพบริการ ทำให้โรงพยาบาลได้มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล “โรงพยาบาล “พลังของแผ่นดิน” มีคุณภาพชั้นนำ เป็นที่ไว้วางใจ”

นอกเหนือจากการพัฒนาคุณภาพที่ได้กล่าวมาแล้วโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชยังมีแผนงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นมากมายในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา เช่น โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โครงการปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้มีทัศนียภาพที่สวยงาม ปลอดภัย สร้างอาคารคุ้มเกษ เพื่อระบายความแออัดของผู้ใช้บริการ และการพัฒนาระบบสารสนเทศในโรงพยาบาลให้เป็นระบบที่ทันสมัยแทนระบบเดิมที่ใช้มากกว่า 20 ปี มีการบริการทางการแพทย์เพื่อสนองความต้องการและแก้ปัญหาสังคม และจากนโยบายของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชคนปัจจุบัน เน้นในเรื่องของทรัพยากรบุคคล โดยจะพยายามให้มีการปรับให้เหมาะสมเพื่อลดภาระงาน

ในแต่ละภาคส่วน มุ่งเน้นและสนับสนุนเรื่องการศึกษาพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มากยิ่งขึ้น มีการให้ทุนการศึกษากับบุคลากรในแต่ละสาขางาน เน้นการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรเป็นประจำทุกปี มีกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นแบบแผนตามระเบียบของกองทัพอากาศ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

น้องนุช วงษ์สุวรรณ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครมีประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุดคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร รองลงมาเป็นยุทธศาสตร์องค์กร กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความร่วมมือภายในองค์กรตามลำดับ โดยที่ทรัพยากรการบริหารเป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด พบว่า ปัจจัยกลุ่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าปัจจัย กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความร่วมมือของหน่วยงานในองค์กร ทั้งนี้ ปัจจัยกลุ่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบาย กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความร่วมมือของหน่วยงานในองค์กร ร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 57.7

สุธรรม คำวะรัตน์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์จังหวัดเชียงราย และ ศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และบุคลากรที่ได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ และการเตรียมความพร้อมก่อน (ปฐมนิเทศ) การปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่ต่างต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาล พบว่า ปัญหาและอุปสรรค

มากที่สุด คือ หน่วยงานกำหนดนโยบายทิศทางการนำองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และ ขาดการสื่อสารทิศทางการนำองค์กรนโยบายสู่บุคลากรอย่างทั่วทั้งองค์กรและการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงพอและไม่มีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นพัฒนาตนเอง ตามลำดับ แนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บุคลากรเห็นว่าผู้บริหารควรกำหนด ทิศทางการนำองค์กรนโยบาย ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรมชัดเจนเป็นลายลักษณ์ อักษร จัดกิจกรรม หรือประชุม เพื่อสื่อสารนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่บุคลากรอย่างทั่วถึงและ จัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมสอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกำหนด หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถึงระดับรายบุคคลรวมถึงสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนา ตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาล

เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการจัดการของโรงพยาบาลศูนย์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจทัศนคติของบุคลากรของโรงพยาบาลศูนย์จังหวัดสระบุรี โรงพยาบาลศูนย์จังหวัดราชบุรี และโรงพยาบาลศูนย์จังหวัดชลบุรีเกี่ยวกับ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงพยาบาลศูนย์จังหวัดสระบุรี โรงพยาบาลศูนย์จังหวัดราชบุรี และโรงพยาบาลศูนย์จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่บุคลากรในองค์กรตระหนักว่ามีความสำคัญและเชื่อมโยงต่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

ตระการ ด่านกุล (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข: ศึกษาเปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก จังหวัดนครราชสีมา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยจูงใจภายในของบุคลากรสาธารณสุข (2) เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจภายในบุคลากรสาธารณสุข ตามขนาดโรงพยาบาล (3) ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข (4) เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขตามขนาดโรงพยาบาล (5) ปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข (6) เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ตามขนาดโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยจูงใจภายในรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.305$) และขนาดโรงพยาบาลชุมชนที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับปัจจัยจูงใจภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=5.377, p=0.05$) ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชนในภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{x}=3.629$) และขนาดของโรงพยาบาลชุมชนที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=4.592,$

$p=0.010$) ปัจจัยจูงใจภายในทั้ง 11 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับปัจจัยจูงใจภายในที่แตกต่างกันมีผลให้ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และ สอดคล้องกันในทุกขนาดของโรงพยาบาลชุมชน มีเพียงปัจจัยจูงใจภายในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะงาน ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และภาวะผู้นำเท่านั้น ที่สามารถทำนายระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชนในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้

สุภาพรรณ ขอดสุทธิ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลโรงงานยาสูบ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลโรงงานยาสูบ และเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรตามลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลโรงงานยาสูบ ภายหลังการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลโรงงานยาสูบ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลโรงงานยาสูบ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลโรงงานยาสูบ ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนในเรื่องของขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลโรงงานยาสูบในทางบวก

นภาพร ศิริพรกิตติ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันองค์กรและประภท วัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรและประภทวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.77$) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล คือสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ส่วนอายุ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะงาน การปฏิบัติงานในองค์กร และโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.249, r=0.226, r=0.317, r=0.331, r=0.319$ ตามลำดับ โดย $p<0.001$) ด้านวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพศิริราชในปัจจุบันคือวัฒนธรรมการตลาด ($\bar{x}=26.01$) วัฒนธรรมที่คาดหวังคือวัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูล ($\bar{x}=28.14$)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และข้อมูลความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยประชากรที่ศึกษา คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 1,726 คน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประเภทและจำนวนบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง

| ประเภทของบุคลากร | จำนวน (คน) |
|----------------------|------------|
| นายทหารชั้นสัญญาบัตร | 1,254 |
| นายทหารชั้นประทวน | 280 |
| ลูกจ้างประจำ | 55 |
| พนักงานราชการ | 137 |
| รวม | 1,726 |

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 313 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Stratified Sampling) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากร และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการจับสลากรายชื่อของบุคลากรที่สุ่มได้ ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละประเภท ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

| ประเภทของบุคลากร | จำนวน (คน) | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน) | ร้อยละ |
|----------------------|------------|-------------------------|--------|
| นายทหารชั้นสัญญาบัตร | 1,254 | 227 | 72.52 |
| นายทหารชั้นประทวน | 280 | 51 | 16.29 |
| ลูกจ้างประจำ | 55 | 10 | 3.20 |
| พนักงานราชการ | 137 | 25 | 7.99 |
| รวม | 1,726 | 313 | 100 |

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-end Questionnaire) โดยทำการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ข้อคำถามมีทั้งหมด 48 ข้อ แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ได้รับ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผู้ศึกษาได้ดัดแปลงจากแบบสอบถามของ ลักษณะชัย ธนะวังน้อย (2554) แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (จิริรัตน์ อินทรจันงค์, 2560: 5-28) ดังนี้

| | |
|--------------------|--------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | ระดับคะแนน 5 |
| เห็นด้วยมาก | ระดับคะแนน 4 |
| เห็นด้วยปานกลาง | ระดับคะแนน 3 |
| เห็นด้วยน้อย | ระดับคะแนน 2 |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | ระดับคะแนน 1 |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผู้ศึกษาได้ดัดแปลงจากแบบสอบถามของคณะกรรมการบริหารและพัฒนากำลังพลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช (2560) แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (จิริรัตน์ อินทรจันงค์, 2560: 5-28) เช่นเดียวกัน

การแปลผลคะแนนโดยการให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้น ใช้สูตรคำนวณอันตรภาคชั้น (Interval scale) ได้ดังนี้ (จิริรัตน์ อินทรจันงค์, 2560: 5-28)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8
 \end{aligned}$$

แปลความหมายได้ ดังนี้

| | | |
|-----------|-------------|--------------------|
| ค่าเฉลี่ย | 4.21 - 5.00 | เห็นด้วยมากที่สุด |
| | 3.41 - 4.20 | เห็นด้วยมาก |
| | 2.61 - 3.40 | เห็นด้วยปานกลาง |
| | 1.81 - 2.60 | เห็นด้วยน้อย |
| | 1.00 - 1.80 | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือในเก็บรวบรวมข้อมูลมีลำดับดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม
- 2) นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1) มาสรุปผลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม
- 3) ดำเนินการออกแบบสอบถามเพื่อทำการศึกษา
- 4) นำแบบสอบถามไปทำ try - out กับบุคลากรจำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำผลที่ได้มาตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ 0.971

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาแบ่งเป็น 2 ข้อ คือ

3.1 การศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยทำการค้นคว้าจากเอกสารของหน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา หนังสือ ตำรา สื่อทางอินเทอร์เน็ต ห้องสมุดของมหาวิทยาลัยต่างๆ

3.2 การศึกษาและรวบรวมข้อมูลการศึกษาจากภาคสนามด้วยตนเอง โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน กันยายน 2561 – กุมภาพันธ์ 2562

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการทดสอบกับข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการบรรยายข้อมูลด้วยสถิติเบื้องต้น

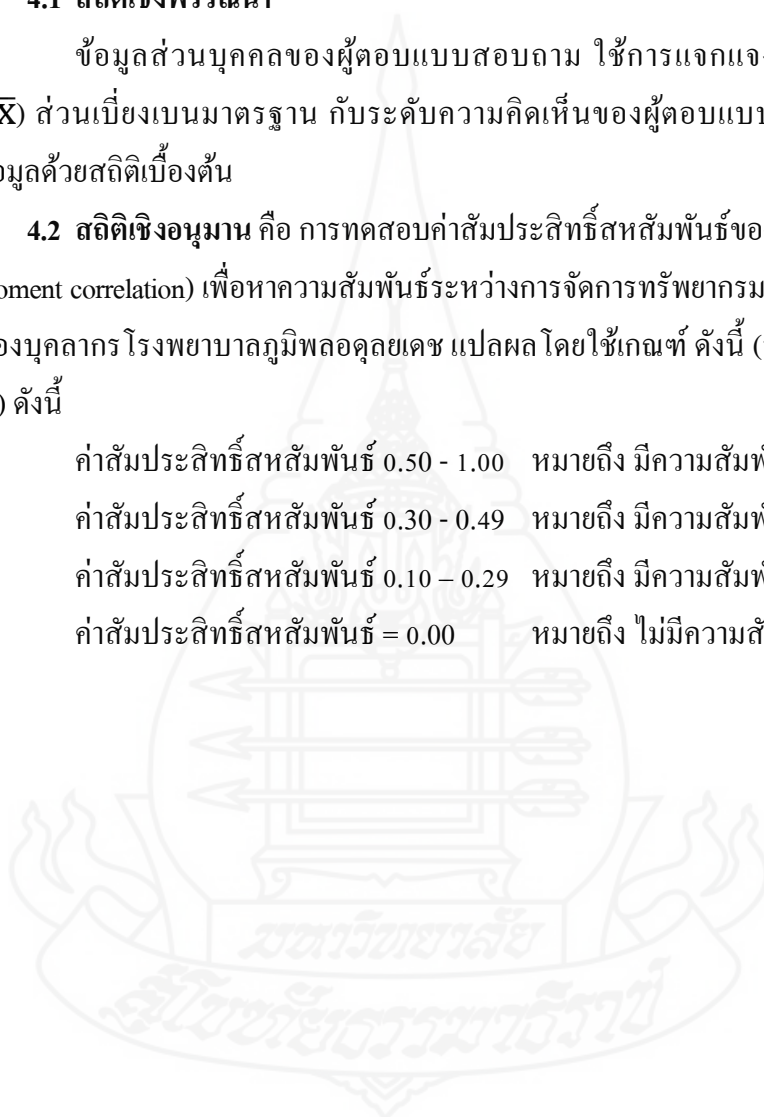
4.2 สถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช แผลผล โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (อโณทัย งามวิชัยกิจ, 2559: 223) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.50 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.49 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.10 - 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ จำนวน และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ได้รับ จำนวน 313 คน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

| ข้อมูล | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------------|-------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 58 | 18.53 |
| หญิง | 255 | 81.47 |
| รวม | 313 | 100.00 |
| อายุ | | |
| 21 – 30 ปี | 238 | 76.04 |
| 31 – 40 ปี | 33 | 10.54 |
| 41 – 50 ปี | 35 | 11.18 |
| มากกว่า 50 ปีขึ้นไป | 7 | 2.24 |
| รวม | 313 | 100.00 |
| อายุงาน | | |
| 1 – 5 ปี | 164 | 52.40 |
| 6 – 10 ปี | 103 | 32.91 |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | 46 | 14.70 |
| รวม | 313 | 100.00 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 45 | 14.38 |
| ปริญญาตรี | 254 | 81.15 |
| ปริญญาโท | 14 | 4.47 |
| สูงกว่าปริญญาโท | 0 | 0 |
| รวม | 313 | 100.00 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 224 | 71.57 |
| สมรส | 84 | 26.84 |
| อื่นๆ (หม้าย, หย่า, แยกกันอยู่) | 5 | 1.60 |
| รวม | 313 | 100.00 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูล | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------|-------|--------|
| สถานภาพการทำงาน | | |
| ลูกจ้างประจำ | 10 | 3.19 |
| พนักงานราชการ | 25 | 7.99 |
| ข้าราชการชั้นประทวน | 51 | 16.29 |
| ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร | 227 | 72.52 |
| รวม | 313 | 100.00 |
| บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน | | |
| แพทย์ | 10 | 3.19 |
| พยาบาล | 250 | 79.87 |
| ทันตแพทย์ | 5 | 1.60 |
| เภสัชกร | 6 | 1.92 |
| ผู้ช่วยพยาบาล | 29 | 9.27 |
| ธุรการ | 6 | 1.92 |
| เสมียน | 1 | 0.32 |
| ช่าง | 6 | 1.92 |
| รวม | 313 | 100.00 |
| เงินเดือนที่ได้รับ | | |
| ต่ำกว่า 10,001 บาท | 8 | 2.56 |
| 10,001 – 20,000 บาท | 92 | 29.39 |
| 20,001 – 30,000 บาท | 162 | 51.76 |
| 30,001 – 40,000 บาท | 36 | 11.50 |
| มากกว่า 40,000 บาท | 15 | 4.79 |
| รวม | 313 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่า

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 81.47 และเป็นเพศชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.53

อายุ มากที่สุด มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 76.04 รองลงมา มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.18 และน้อยที่สุด อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.24

อายุงาน มากที่สุด 1 – 5 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมา มีอายุงาน 6 – 10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.91 และน้อยที่สุด มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 81.15 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.38 และน้อยที่สุดคือ มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0

สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่โสด จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 71.57 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.84 และสถานภาพอื่นๆ (หม้าย, หย่า, แยกกันอยู่) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60

สถานภาพการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตรจำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 72.52 รองลงมาคือ ข้าราชการชั้นประทวน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 16.29 และน้อยที่สุดคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.19

บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นพยาบาล จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 79.87 รองลงมาคือ ผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.27 และน้อยที่สุดคือ เสมียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.32

เงินเดือนที่ได้รับ ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 51.76 รองลงมาได้รับเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 29.39 และน้อยที่สุดได้รับเงินเดือน ต่ำกว่า 10,001 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.56

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.2 และตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม

| การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|-------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ | 3.66 | 0.69 | มาก |
| 2. การสรรหาบุคลากร | 3.53 | 0.66 | มาก |
| 3. การคัดเลือก | 3.24 | 0.69 | ปานกลาง |
| 4. การฝึกอบรมและการพัฒนา | 3.59 | 0.61 | มาก |
| 5. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น | 3.02 | 0.82 | ปานกลาง |
| 6. ความปลอดภัยและสุขภาพ | 3.84 | 0.65 | มาก |
| 7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ | 3.42 | 0.86 | มาก |
| 8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน | 3.37 | 0.76 | ปานกลาง |
| รวม | 3.46 | 0.72 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X} = 3.59$) ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.53$) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.42$) ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.37$) ด้านการคัดเลือก ($\bar{X} = 3.24$) และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ($\bar{X} = 3.02$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายด้าน

| การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|---------|
| 1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ | 3.66 | 0.69 | มาก |
| 1.1 องค์การมีการพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่างๆ ในแต่ละตำแหน่ง | 3.49 | 0.92 | มาก |
| 1.2 องค์การมีการกำหนดจำนวนของพนักงานที่จะรับเข้ามาหรือจำนวนที่ต้องออกจากงาน | 3.43 | 0.90 | มาก |
| 1.3 องค์การมีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่จะรับเข้ามาไว้อย่างชัดเจน | 4.01 | 0.76 | มาก |
| 1.4 องค์การมีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง (Job description) เพื่อเป็นการสำรวจและกำหนดความต้องการของแต่ละหน่วยงาน | 3.73 | 0.97 | มาก |
| 2. การสรรหาบุคลากร | 3.53 | 0.66 | มาก |
| 2.1 องค์การมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะ หน้าที่ และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่ง | 3.65 | 0.76 | มาก |
| 2.2 องค์การมีการรับพนักงานใหม่จากแหล่งภายนอกที่เหมาะสม | 3.40 | 0.88 | ปานกลาง |
| 3. การคัดเลือก | 3.24 | 0.69 | ปานกลาง |
| 3.1 องค์การใช้การสอบและสัมภาษณ์งานอย่างเหมาะสมเพื่อคัดเลือกพนักงานใหม่ | 3.45 | 0.82 | มาก |
| 3.2 องค์การมีการโอนย้ายพนักงานจากภายในองค์การเพื่อให้เหมาะสมกับงาน | 2.75 | 1.02 | ปานกลาง |
| 3.3 องค์การมีความโปร่งใสและยุติธรรมในการคัดเลือกพนักงานใหม่ | 3.03 | 1.04 | ปานกลาง |
| 3.4 องค์การมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นผู้สัมภาษณ์พนักงานใหม่ | 3.74 | 0.8 | มาก |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|---------|
| 4. การฝึกอบรมและการพัฒนา | 3.59 | 0.61 | มาก |
| 4.1 องค์การมีการอบรมปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รู้จักองค์การ และเข้าใจในงานที่จะได้รับมอบหมาย | 3.97 | 0.78 | มาก |
| 4.2 องค์การใช้การอบรมโดยวิธีปฏิบัติงานจริง เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้น | 3.87 | 0.71 | มาก |
| 4.3 องค์การใช้การฝึกอบรมเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน | 3.74 | 0.74 | มาก |
| 4.4 องค์การสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น ทุนการศึกษาต่อ | 2.77 | 0.95 | ปานกลาง |
| 5. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น | 3.02 | 0.82 | ปานกลาง |
| 5.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ สามารถแข่งขันได้ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นในวิชาชีพเดียวกัน | 2.35 | 1.07 | น้อย |
| 5.2 นอกจากเงินเดือนแล้ว องค์การจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา | 2.89 | 1.17 | ปานกลาง |
| 5.3 องค์การมุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานด้วยความ เป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จากการทำงาน | 2.82 | 0.97 | ปานกลาง |
| 5.4 องค์การมีสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อการออมเงินของพนักงาน | 3.72 | 0.97 | มาก |
| 5.5 องค์การมีเงินสนับสนุนหรือสวัสดิการพิเศษเมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ | 3.33 | 0.97 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-----------|
| 6. ความปลอดภัยและสุขภาพ | 3.84 | 0.65 | มาก |
| 6.1 องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เหมาะแก่การปฏิบัติงาน | 3.22 | 0.95 | ปานกลาง |
| 6.2 องค์กรมีการเตรียมความพร้อมรับมือกับอุบัติเหตุ เช่นการซ้อมอัคคีภัย | 3.89 | 0.79 | มาก |
| 6.3 องค์กรมีอุปกรณ์สำหรับการป้องกันอันตราย เช่น ถังดับเพลิง ป้ายเตือนต่างๆ อย่างเพียงพอ | 3.88 | 0.80 | มาก |
| 6.4 องค์กรมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ พนักงานทุกคน | 3.89 | 0.90 | มาก |
| 6.5 องค์กรจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี แก่พนักงานทุกคน | 4.33 | 0.84 | มากที่สุด |
| 7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ | 3.42 | 0.86 | มาก |
| 7.1 องค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด | 3.38 | 1.16 | ปานกลาง |
| 7.2 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน ในองค์กรทำให้องค์กรไม่เกิดข้อพิพาทขึ้น | 3.48 | 0.98 | มาก |
| 7.3 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน องค์กรส่งเสริมให้มี การปรึกษาหารือกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน | 3.47 | 0.98 | มาก |
| 7.4 องค์กรส่งเสริมให้มีคณะกรรมการเพื่อเป็นตัวแทน ของพนักงานในการสะท้อนและส่งเสริมสวัสดิการ ในสถานประกอบการ | 3.27 | 0.95 | ปานกลาง |
| 7.5 องค์กรมีกิจกรรมระหว่างหน่วยงานเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี | 3.48 | 0.91 | มาก |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|---------|
| 8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน | 3.37 | 0.76 | ปานกลาง |
| 8.1 องค์การมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและพนักงานทุกคนทราบเป้าหมายของตนเอง | 3.43 | 0.86 | มาก |
| 8.2 องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน | 3.43 | 0.89 | มาก |
| 8.3 มีการชี้แจงข้อมูล การประเมินให้พนักงานได้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร | 3.44 | 0.85 | มาก |
| 8.4 ใช้ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาหารือกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน | 3.37 | 0.90 | ปานกลาง |
| 8.5 องค์การมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้เป็นสิ่งสำคัญต่อการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง | 3.18 | 1.04 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.66$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากคือ องค์การมีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่จะรับเข้ามาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.01$) รองลงมา คือ องค์การมีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง (Job description) เพื่อเป็นการสำรวจและกำหนดความต้องการของแต่ละหน่วยงาน ($\bar{X}=3.73$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ องค์การมีการกำหนดจำนวนของพนักงานที่จะรับเข้ามาหรือจำนวนที่ต้องออกจากงาน ($\bar{X}=3.43$)

ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากคือ องค์การมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะ หน้าที่ และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่ง ($\bar{X}=3.65$) และรองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์การมีการรับพนักงานใหม่จากแหล่งภายนอกที่เหมาะสม ($\bar{X}=3.40$)

ด้านการคัดเลือก พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}= 3.24$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดคือ องค์กรมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นผู้ สัมภาษณ์พนักงานใหม่ ($\bar{X}= 3.74$) รองลงมาคือ องค์กรใช้การสอบและสัมภาษณ์งานอย่าง เหมาะสมเพื่อคัดเลือกพนักงานใหม่ ($\bar{X}= 3.45$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมี การโอนย้ายพนักงานจากภายในองค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X}= 2.75$)

ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.59$) เมื่อ พิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดคือ องค์กรมีการอบรมปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่ เพื่อให้ พนักงานใหม่ได้รู้จักองค์กร และเข้าใจในงานที่จะได้รับมอบหมาย ($\bar{X}= 3.97$) รองลงมาคือ องค์กรใช้การอบรมโดยวิธีปฏิบัติงานจริงเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้น ($\bar{X} = 3.87$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง เช่น ทุนการศึกษาต่อ ($\bar{X}= 2.77$)

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดคือ องค์กรมีสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อการออมเงิน ของพนักงาน ($\bar{X}= 3.72$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคือ องค์กรมีเงินสนับสนุนหรือสวัสดิการ พิเศษเมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ ($\bar{X}= 3.33$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อย คือ ค่าตอบแทนที่ ได้รับจากองค์กร สามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในวิชาชีพเดียวกัน ($\bar{X}= 2.35$)

ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.84$) เมื่อ พิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดคือ องค์กรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่ พนักงานทุกคน ($\bar{X}= 4.33$) รองลงมาคือ องค์กรมีการเตรียมความพร้อมรับมือกับอุบัติเหตุ เช่น การซ้อมอัคคีภัย และ องค์กรมีสวัสดิการการรักษาพยาบาลแก่พนักงานทุกคน ($\bar{X}= 3.89$) และน้อย ที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะแก่การปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 3.22$)

ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}= 3.42$) เมื่อ พิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานใน องค์กรทำให้องค์กรไม่เกิดข้อพิพาทขึ้น และองค์กรมีกิจกรรมระหว่างหน่วยงานเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X}= 3.48$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ องค์กรส่งเสริมให้มี คณะกรรมการเพื่อเป็นตัวแทนของพนักงานในการสะท้อนและส่งเสริมสวัสดิการในสถาน ประกอบการ ($\bar{X}= 3.27$)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.37$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากคือ มีการชี้แจงข้อมูล การประเมินให้พนักงานได้รับทราบ เป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X}= 3.44$) รองลงมาคือ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ ล่วงหน้าและพนักงานทุกคนทราบเป้าหมายของตนเอง และองค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน ($\bar{X}= 3.43$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาใช้เป็นสิ่งสำคัญต่อการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}= 3.18$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร ความเกี่ยวข้องกับองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 4.4 และตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลความผูกพันองค์กรในภาพรวม

| ความผูกพันองค์กร | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร | 3.66 | 0.74 | มาก |
| 2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร | 3.26 | 0.73 | ปานกลาง |
| 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร | 3.45 | 0.68 | มาก |
| รวม | 3.46 | 0.72 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความผูกพันองค์กรของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.45$) ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความเกี่ยวข้องกับองค์กร ($\bar{X} = 3.26$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลความผูกพันองค์กร จำแนกตามรายด้าน

| ความผูกพันองค์กร | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|---------|
| 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร | 3.66 | 0.74 | มาก |
| 1.1 ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาล | 3.53 | 0.77 | มาก |
| 1.2 วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านยอมรับได้ | 3.42 | 0.91 | มาก |
| 1.3 ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ | 4.02 | 0.85 | มาก |
| 2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร | 3.26 | 0.73 | ปานกลาง |
| 2.1 ท่านมีความพยายามคิดค้นหาวิธีการใหม่เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ | 3.51 | 0.87 | มาก |
| 2.2 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า | 2.90 | 1.12 | ปานกลาง |
| 2.3 ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมในลักษณะจิตอาสา ถึงแม้ว่าจะเป็นนอกเวลางาน | 3.20 | 0.93 | ปานกลาง |
| 2.4 ท่านยินดีที่จะช่วยงานของผู้อื่น ทั้งๆ ที่ไม่ได้เป็นงานที่ท่านได้รับมอบหมาย | 3.57 | 0.72 | มาก |
| 2.5 เมื่อต้องหยุดงานไปหลายๆ วัน ท่านรู้สึกเป็นห่วงงานที่ยังทำไม่เสร็จ | 3.09 | 1.08 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| ความผูกพันองค์กร | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร | 3.45 | 0.68 | มาก |
| 3.1 ท่านตั้งใจว่าจะทำงานในโรงพยาบาลนี้จนถึงวัยเกษียณ | 2.59 | 1.25 | น้อย |
| 3.2 หากมีใครพูดถึงโรงพยาบาล ในทางที่เสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ | 4.04 | 0.96 | มาก |
| 3.3 ถ้าท่านมีโอกาส ท่านจะลาออก/ย้ายออกจากโรงพยาบาล | 2.31 | 1.18 | น้อย |
| 3.4 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำ มีประโยชน์และส่งผลต่อเป้าหมายของโรงพยาบาล | 3.87 | 0.83 | มาก |
| 3.5 หากมีผู้เข้าใจโรงพยาบาลท่านผิด ท่านจะพยายามอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ | 3.99 | 0.84 | มาก |
| 3.6 ถ้าโรงพยาบาลมีชื่อเสียงที่ดี ท่านจะรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน | 3.90 | 0.95 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาล ($\bar{X}=3.53$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านยอมรับได้ ($\bar{X}=3.42$)

ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ท่านยินดีที่จะช่วยงานของผู้อื่นต่างๆ ที่ไม่ได้เป็นงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=3.57$) รองลงมาคือ ท่านมีความพยายามคิดค้นหาวิธีการใหม่ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.51$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า ($\bar{X}=2.90$)

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.45$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ หากมีใครพูดถึงโรงพยาบาลในทางที่เสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ หากมีผู้เข้าใจโรงพยาบาลท่านผิด ท่านจะพยายามอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ ($\bar{X}=3.99$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อย คือ ถ้าท่านมีโอกาส ท่านจะลาออก/ย้ายออกจากโรงพยาบาล ($\bar{X}=2.31$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน 8 ด้าน คือ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหานักบุคลากร 3) การคัดเลือก 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น 6) ความปลอดภัยและสุขภาพ 7) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ 8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน กับความผูกพันองค์กรใน 3 ด้าน คือ (1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กร
ของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยภาพรวม

| ความผูกพันองค์กร | การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | | |
|--|---------------------------|-------------------|-----------------------|
| | Pearson Correlation(r) | Sig (2-tailed) | ระดับ ความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร | .720** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| 2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร | .629** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| 3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร | .529** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| รวมทุกด้าน | .700** | .000 | อยู่ในระดับสูง |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และความผูกพันองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

| การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | ความผูกพันองค์กร | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|-------------------|-----------------------|
| | ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร | | |
| | Pearson Correlation(r) | Sig (2-tailed) | ระดับ ความสัมพันธ์ |
| 1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ | .511** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| 2. การสรรหาบุคลากร | .511** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| 3. การคัดเลือก | .516** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| 4. การฝึกอบรมและการพัฒนา | .557** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| 5. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น | .557** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| 6. ความปลอดภัยและสุขภาพ | .530** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| 7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ | .640** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| 8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน | .725** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| รวมทุกด้าน | .720** | .000 | อยู่ในระดับสูง |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความสัมพันธ์ในภาพรวมเชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .720$) โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กรสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($r = .725$) รองลงมาเป็นด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ($r = .640$) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และด้านการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กรต่ำที่สุด ($r = .511$)

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

| การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | ความผูกพันองค์กร ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร | | |
|-------------------------------|---|-------------------|-----------------------|
| | Pearson Correlation(r) | Sig (2-tailed) | ระดับ ความสัมพันธ์ |
| 1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ | .377** | .000 | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2. การสรรหาบุคลากร | .318** | .000 | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 3. การคัดเลือก | .461** | .000 | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 4. การฝึกอบรมและการพัฒนา | .482** | .000 | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 5. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น | .574** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| 6. ความปลอดภัยและสุขภาพ | .491** | .000 | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ | .593** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| 8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน | .646** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| รวมทุกด้าน | .629** | .000 | อยู่ในระดับสูง |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความสัมพันธ์ในภาพรวมเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .629$) โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรสูงที่สุดอยู่ในระดับสูง ($r = .646$) รองลงมาเป็นด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ($r = .593$) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรต่ำที่สุด ($r = .318$)

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

| การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | ความผูกพันองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร | | |
|------------------------------|---|-------------------|-----------------------|
| | Pearson Correlation(r) | Sig (2-tailed) | ระดับ ความสัมพันธ์ |
| 1.การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ | .319** | .000 | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2.การสรรหาบุคลากร | .206** | .000 | อยู่ในระดับต่ำ |
| 3.การคัดเลือก | .331** | .000 | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 4.การฝึกอบรมและการพัฒนา | .385** | .000 | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 5.ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น | .453** | .000 | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 6.ความปลอดภัยและสุขภาพ | .550** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| 7.พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ | .520** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| 8.การประเมินผลการปฏิบัติงาน | .553** | .000 | อยู่ในระดับสูง |
| รวมทุกด้าน | .529** | .000 | อยู่ในระดับสูง |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความสัมพันธ์ในภาพรวมเชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .529$) โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงที่สุดอยู่ในระดับสูง ($r = .553$) รองลงมาเป็นด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ($r = .550$) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำที่สุด ($r = .206$)



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช” ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรนายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรจำนวน 313 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Stratified Sampling) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในแต่ละประเภท และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic) ได้แก่ การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) สรุปผลการศึกษาเป็นดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.47 อายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 76.04 มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.40 ระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 81.15 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 71.57 เป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตรคิดเป็นร้อยละ 72.52 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 79.87 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.76

1.2 การวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
พบว่า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) โดยระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มากที่สุด ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.66$) และมีระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.02$) ซึ่งสามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1.2.1 ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) โดยระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์การมีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่จะรับเข้ามาไว้อย่างชัดเจนสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.01$) และมีระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์การมีการกำหนดจำนวนของพนักงานที่จะรับเข้ามาหรือจำนวนที่ต้องออกจากงานต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.43$)

1.2.2 ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) โดยระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์การมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะ หน้าที่ และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.65$) และระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์การมีการรับพนักงานใหม่จากแหล่งภายนอกที่เหมาะสมต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.40$)

1.2.3 ด้านการคัดเลือก พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) โดยระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์การมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นผู้สัมภาษณ์พนักงานใหม่สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.74$) และระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์การมีการโอนย้ายพนักงานจากภายในองค์การเพื่อให้เหมาะสมกับงานต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.75$)

1.2.4 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) โดยระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์การมีการอบรมปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รู้จักองค์การ และเข้าใจในงานที่จะได้รับมอบหมายสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.97$) และระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์การสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น ทวนการศึกษาต่อต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.77$)

1.2.5 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) โดยระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์การมีสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อการออมเงินของพนักงานสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.72$) และระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ สามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นในวิชาชีพเดียวกันต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.35$)

1.2.6 ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) โดยระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์การจ้ดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงานทุกคนสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) และระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์การมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะแก่การปฏิบัติงานต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.22$)

1.2.7 ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) โดยระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่องความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานในองค์การทำให้องค์การไม่เกิดข้อพิพาทขึ้นและเรื่ององค์การมีกิจกรรมระหว่างหน่วยงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.48$) และระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์การส่งเสริมให้มีคณะกรรมการเพื่อเป็นตัวแทนของพนักงานในการสะท้อนและส่งเสริมสวัสดิการในสถานประกอบการต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.27$)

1.2.8 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) โดยระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่องมีการชี้แจงข้อมูล การประเมินให้พนักงานได้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษรสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.44$) และระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์การมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้เป็นสิ่งสำคัญต่อการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.18$)

1.3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันขององค์การของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีระดับความผูกพันขององค์การในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) โดยระดับความผูกพันขององค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์การสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.45$) และระดับความผูกพันขององค์การด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.26$) ซึ่งสามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1.3.1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์การ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) โดยระดับความผูกพันขององค์การเรื่องท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.02$) และระดับความผูกพันขององค์การเรื่องวัฒนธรรมขององค์การเป็นสิ่งที่ท่านยอมรับได้ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.42$)

1.3.2 ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) โดยระดับความผูกพันขององค์การเรื่องท่านยินดีที่จะช่วยงานของผู้อื่น ทั้งๆที่ไม่ได้เป็นงานที่ท่านได้รับมอบหมายสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.57$) และระดับความผูกพันขององค์การเรื่องท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่าต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.90$)

1.3.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) โดยระดับความผูกพันองค์กรเรื่องหากมีใครพูดถึงโรงพยาบาลในทางที่เสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.04$) และระดับความผูกพันองค์กรเรื่องถ้าท่านมีโอกาส ท่านจะลาออก/ย้ายออกจากโรงพยาบาล ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.31$)

1.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ผลการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับสูง ($r=.700$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อจำแนกรายด้านมีคู่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า

1.4.1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r=.720$) และรายด้าน โดยทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ดังนี้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($r=.511$) การสรรหาบุคลากร ($r=.511$) การคัดเลือก ($r=.516$) การฝึกอบรมและพัฒนา ($r=.557$) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ($r=.557$) ความปลอดภัยและสุขภาพ ($r=.530$) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ($r=.640$) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($r=.725$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4.2 ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r=.629$) และรายด้านพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรในเชิงบวกระดับสูง ได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ($r=.574$) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ($r=.593$) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($r=.646$) ส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อีก 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรในเชิงบวกระดับปานกลาง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($r=.377$) การสรรหาบุคลากร ($r=.318$) การคัดเลือก ($r=.461$) การฝึกอบรมและพัฒนา ($r=.482$) และความปลอดภัยและสุขภาพ ($r=.491$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r=.529$) และรายด้านพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในเชิงบวกระดับสูง ได้แก่ ความปลอดภัยและสุขภาพ ($r=.550$) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ($r=.520$) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($r=.553$) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในเชิงบวกระดับปานกลาง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($r=.319$) การคัดเลือก ($r=.331$) การฝึกอบรมและ

พัฒนา ($r=.385$) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ($r=.453$) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การในเชิงบวกระดับต่ำได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ($r=.206$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อภิปรายผล

2.1 การศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
 ผลการศึกษาพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นื่องนุช วงษ์สุวรรณ (2561) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับ เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ (2555) ที่ได้ศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการจัดการของ โรงพยาบาลศูนย์ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่บุคลากรในองค์การตระหนักว่ามีความสำคัญและเชื่อมโยงต่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ

2.2 การศึกษาระดับความผูกพันองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันองค์การอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นภาพร ศิริพรกิตติ (2553) ที่ศึกษา ความผูกพันองค์การและประเทววัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับ ตระการ ด่านกุล (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ศึกษาเปรียบเทียบ โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยจูงใจภายในรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}= 3.305$) และขนาดโรงพยาบาลชุมชนที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับปัจจัยจูงใจภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=5.377, p = 0.05$) ระดับความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชนในภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{x}=3.629$) และขนาดของโรงพยาบาลชุมชนที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุขแตกต่างกัน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวก ($r=.700$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ชุตินา สุวรรณประทีป (2543) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ($r=.60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษามีข้อเสนอเกี่ยวกับการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาครั้งนี้

3.1.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรควรกำหนดให้เหมาะสมและสามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในวิชาชีพเดียวกัน รวมถึงควรมีการพิจารณาปรับปรุงในเรื่องของสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน นอกจากนี้ควรมุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนหรือผู้บริหารควรเน้นนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้เป็นสิ่งสำคัญต่อการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง

3.1.2 ผู้บริหารควรพิจารณากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรมีการประกาศการรับสมัครบุคลากรผ่านสื่อต่างๆที่หลากหลาย เช่น ผ่านทางโทรทัศน์ วิทยุ สื่อออนไลน์ เป็นต้น ควรกำหนดมาตรฐานในการรับบุคลากรที่เข้ามาทำงานอย่างชัดเจนและมีความโปร่งใส เพื่อให้บุคลากรพลเรือนที่มีคุณสมบัติตรงกับที่โรงพยาบาลต้องการรับทราบข่าวสารการรับสมัครอย่างทั่วถึง รวมถึงตระหนักในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างเป็นธรรม ยุติธรรม นำเชื่อถือ โปร่งใส และมีการเปิดเผยหรือนำผลมาหารือกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน

3.1.3 องค์กรควรตระหนักในเรื่องของการบริหารคนให้เข้าทำงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ให้เพียงพอ และต้องพิจารณาในเรื่องของการเพิ่มค่าตอบแทนหรือรางวัลให้กับบุคลากรที่ทำงานล่วงเวลาเพื่อทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจมีความตั้งใจที่จะทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้เพิ่มระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้

3.1.4 ผู้บริหารต้องพยายามหาวิธีในการเพิ่มความผูกพันองค์กรของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเป็นกันเองควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมสะดวกสบาย และมีความปลอดภัย มีการปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ ค่าตอบแทนเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสเป็นธรรม นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการยกระดับความรู้ความสามารถเช่นการให้ทุนการศึกษาต่อ รวมทั้งมีแผนที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้าน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร รวมถึงการสร้างระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สนับสนุนความผูกพันองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาเชิงลึกในด้านที่มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการคัดเลือก ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2.2 ศึกษาเชิงลึกในด้านที่มีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร

3.2.3 ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับโรงพยาบาลรัฐบาลอื่นๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2.4 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกับโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ ในประเทศไทย

3.2.5 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรเฉพาะเจาะจงในแต่ละอาชีพ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เป็นต้น

3.2.6 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล ในลักษณะของงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อที่จะรับฟังความคิดเห็น และผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษามาพัฒนาปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างลึกซึ้ง ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กนกอร รัตนพันธ์. (2560). การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปลัดสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปลัดสัตว์เขต 3 (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2561). ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2561 จาก <http://pws.npru.ac.th/kannika/data/files/เนื้อหาบทที่%201-12%20การบริหารทรัพยากรมนุษย์%20%209011106.pdf>.
- กองการเจ้าหน้าที่, กรมสุขภาพจิต. (2560). แบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2561 จาก <http://hr.dmh.go.th/hr/news/admin/226255510291.pdf>.
- กัญญ์สิริ จันทร์เจริญ. (2554). การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2561 จาก http://www.ict.up.ac.th/surinhips/ResearchMethodology_2554/เอกสารเพิ่มเติม/การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.PDF.
- กิ่งพร ทองใบ. (2560). “แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์* (หน่วยที่ 9, 9-5 – 9-8) นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกื้อจิตร ชีรกาญจน์. (2551). *แรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- จิราภรณ์ สีขาว. (2556). *ภาพลักษณ์องค์กร*. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2561 จาก <https://www.thaihotelbusiness.com/articles/ภาพลักษณ์องค์กร/>.
- จุฑามาศ วิเวโก. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จังหวัดจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชวลิต สละ. (2551). *หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟพริ้นท์.
- ชุติมา สุวรรณประทีป. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรดพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจ
อินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *การวิจัยเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์พิไลเคชั่น.
- คูสิต ภู่อระกุล. (2535). *แรงงานสัมพันธ์*. นครสวรรค์: สีแคว.
- ชเนศ ยุกันตวนิชชัย. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจยุคใหม่ Human Resource
Management in New Economy. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(1), 48-67.
- ชัยภูณันท์ ศรีธรรมนิศย์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของโรงพยาบาล
เอกชน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี:
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นภาพร ศิริพรกิตติ. (2554). *ความผูกพันองค์กรและประเทภวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศิริราช*. สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2562 จาก [https://tci-thaijo.org/
index.php/bcnbangkok/article/view/4827](https://tci-thaijo.org/index.php/bcnbangkok/article/view/4827).
- น้องนุช วงษ์สุวรรณ และคณะ. (2561). *ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาล
ในสังกัดกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). *การจัดการทรัพยากรคน*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยบูรพา. (2560). *แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์
2562 จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930210/chapter2.pdf.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2561). *ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of
need)*. สืบค้นเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/629839>.
- แมน สารรัตน์. (2527). *เศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพรีนติ้ง เฮ้า.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: พัทธอักษร.
- ลักณะชัย ชนะวังน้อย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโทร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน*. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม
2561 จาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html.

- วัชระ เวชประสิทธิ์. (2557). *ตัวแบบกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย* (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ศาวิตรี ธนกิจเจริญพัฒน์. (2557). *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- เศรษฐวัฒน์ เอกคณานวงศ์. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ*. สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2561 จาก <http://202.28.199.61/tdc/>.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)* (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- อโณทัย งามวิชัยกิจ. (2559). *วิจัยการตลาด วิจัยง่าย วิเคราะห์เร็ว ทำได้ด้วยตัวเอง* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Srisupan. (2555). *ทฤษฎีของการจูงใจ (theories of motivation)*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>.
- Steers, M. R., R. G. Ungson, and T. R. Mowday. (1985). *Managing Effective Organization*. Boston: Kent publish company.



ภาคผนวก

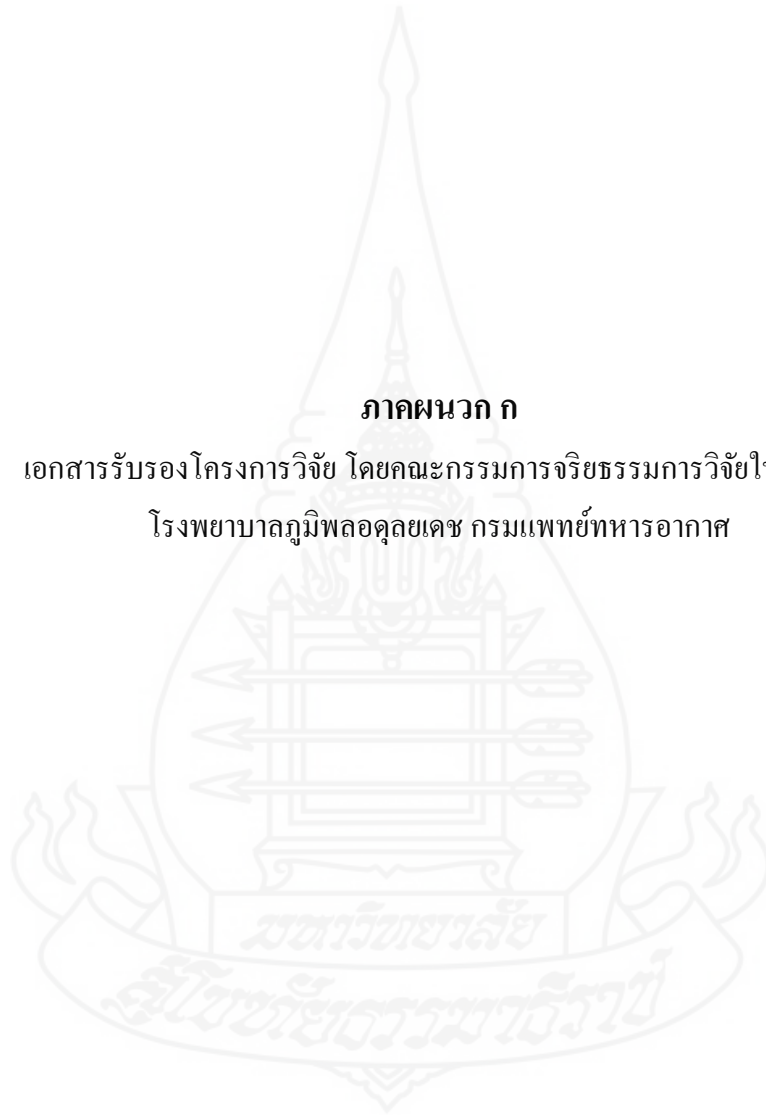
มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก

เอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ



โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
ศูนย์วิจัยและพัฒนาสิ่งประดิษฐ์คิดค้นทางการแพทย์

RC-FO-020
ปรับปรุง : พ.ศ. 61

Institutional Review Board

เอกสารรับรองโครงการวิจัย IRB 6/62

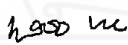
พิจารณาโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.
ขอรับรองว่า

โครงการ ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.
โดย เรืออากาศโทหญิง อังคณา แสงสุระ
สังกัด อาคารพิเศษ กองอำนวยการ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

เอกสารที่พิจารณา

1. โครงร่างงานวิจัย
2. เอกสารข้อมูลสำหรับผู้ป่วย และเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยฉบับภาษาไทย
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ. ได้พิจารณารายละเอียด
โครงร่างงานวิจัย เอกสารข้อมูลสำหรับผู้ป่วย และเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย
ฉบับภาษาไทยแล้ว ลงความเห็นว่ามีไม่ขัดต่อสวัสดิภาพ หรือก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ผู้ถูกวิจัย
แต่ประการใด

จึงเห็นสมควร ให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการที่เสนอได้
ออกให้ ณ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๒

นาวาอากาศเอก 
(เพชร เกษตรสุวรรณ)

พลอากาศตรี 
(อภิชาติ พลอยสังวาลย์)

ประธานคณก.จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.

ผู้อำนวยการ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กร
ของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะถูกนำไปประมวลผลทางสถิติ และจัดทำขึ้นเป็นรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยข้อมูลทั้งหมดที่ได้จะถูกเก็บเป็นความลับ และขอคิดเห็นทุกประการของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลหรือหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป ผู้ศึกษาขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 หน้า 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

เรืออากาศเอกหญิงอังคณา แสงสุระ

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ บนหัวข้อที่ตรงกับสภาพของท่าน)

1.1) เพศ

- ชาย หญิง

1.2) อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

1.3) อายุงาน (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้)

- 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

1.4) ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท

1.5) สถานภาพสมรส

- โสด สมรส อื่นๆ (หม้าย , หย่า , แยกกันอยู่)

1.6) สถานภาพการทำงาน

- ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
 ข้าราชการชั้นประทวน ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร

1.7) บทบาทหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงาน

- แพทย์ พยาบาล
 ทันตแพทย์ เภสัชกร
 อื่นๆ ระบุ.....

1.8) เงินเดือนที่ได้รับ

- ต่ำกว่า 10,001 บาท 10,001 - 20,000 บาท
 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท
 มากกว่า 40,000 บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และให้ท่านพิจารณาข้อความดังกล่าวโดยใส่ ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยตามความเป็นจริง ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

| ข้อ | การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ | | | | | |
| 1 | องค์กรมีการพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่างๆ ในแต่ละตำแหน่ง | | | | | |
| 2 | องค์กรมีการกำหนดจำนวนของพนักงานที่จะรับเข้ามาหรือจำนวนที่ต้องออกจากงาน | | | | | |
| 3 | องค์กรมีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่จะรับเข้ามาไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 4 | องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง (Job description) เพื่อเป็นการสำรวจและกำหนดความต้องการของแต่ละหน่วยงาน | | | | | |
| | ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ | | | | | |
| 5 | องค์กรมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะ หน้าที่และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่ง | | | | | |
| 6 | องค์กรมีการรับพนักงานใหม่จากแหล่งภายนอกที่เหมาะสม | | | | | |

| ข้อ | การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ด้านการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ | | | | | |
| 7 | องค์การใช้การสอบและสัมภาษณ์งาน อย่างเหมาะสมเพื่อคัดเลือกพนักงานใหม่ | | | | | |
| 8 | องค์การมีการโอนย้ายพนักงานจากภายในองค์การ เพื่อให้เหมาะสมกับงาน | | | | | |
| 9 | องค์การมีความโปร่งใสและยุติธรรม ในการคัดเลือกพนักงานใหม่ | | | | | |
| 10 | องค์การมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถและ มีประสบการณ์เป็นผู้สัมภาษณ์พนักงานใหม่ | | | | | |
| | ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | | | | | |
| 11 | องค์การมีการอบรมปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รู้จักองค์การ และเข้าใจ ในงานที่จะได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 12 | องค์การใช้การอบรมโดยวิธีปฏิบัติงานจริง เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้น | | | | | |
| 13 | องค์การใช้การฝึกอบรมเพื่อเป็นการยกระดับ คุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน | | | | | |
| 14 | องค์การสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง เช่น ทุนการศึกษาต่อ | | | | | |
| | ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น | | | | | |
| 15 | ค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ สามารถแข่งขัน ได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นในวิชาชีพ เดียวกัน | | | | | |
| 16 | นอกจากเงินเดือนแล้ว องค์การจ่ายค่าตอบแทน อื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา | | | | | |

| ข้อ | การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | องค์กรมุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานด้วยความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการทำงาน | | | | | |
| 18 | องค์กรมีสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อการออมเงินของพนักงาน | | | | | |
| 19 | องค์กรมีเงินสนับสนุนหรือสวัสดิการพิเศษเมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ | | | | | |
| | ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ | | | | | |
| 20 | องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน | | | | | |
| 21 | องค์กรมีการเตรียมความพร้อมรับมือกับอุบัติเหตุ เช่นการซ้อมอัคคีภัย | | | | | |
| 22 | องค์กรมีอุปกรณ์สำหรับการป้องกันอันตราย เช่น ถังดับเพลิง ป้ายเตือนต่างๆ อย่างเพียงพอ | | | | | |
| 23 | องค์กรมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่พนักงานทุกคน | | | | | |
| 24 | องค์กรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงานทุกคน | | | | | |
| | ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ | | | | | |
| 25 | องค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด | | | | | |
| 26 | ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานในองค์กรทำให้องค์กรไม่เกิดข้อพิพาทขึ้น | | | | | |
| 27 | เมื่อมีปัญหาในการทำงาน องค์กรส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน | | | | | |

| ข้อ | การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28 | องค์การส่งเสริมให้มีคณะกรรมการเพื่อเป็นตัวแทนของพนักงานในการสะท้อนและส่งเสริมสวัสดิการในสถานประกอบการ | | | | | |
| 29 | องค์การมีกิจกรรมระหว่างหน่วยงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี | | | | | |
| | ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 30 | องค์การมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและพนักงานทุกคนทราบเป้าหมายของตนเอง | | | | | |
| 31 | องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน | | | | | |
| 32 | มีการชี้แจงข้อมูล การประเมินให้พนักงานได้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร | | | | | |
| 33 | ใช้ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาหารือกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน | | | | | |
| 34 | องค์การมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้เป็นสิ่งที่สำคัญต่อการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง | | | | | |

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และให้ท่านพิจารณาข้อความดังกล่าวโดยใส่ ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยตามความเป็นจริง ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

| ข้อ | การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร | | | | | |
| 1 | ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาล | | | | | |
| 2 | วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านยอมรับได้ | | | | | |
| 3 | ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานในโรงพยาบาล แห่งนี้ | | | | | |
| | ความเกี่ยวข้องกับองค์กร | | | | | |
| 4 | ท่านมีความพยายามคิดค้นหาวิธีการใหม่เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ | | | | | |
| 5 | ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า | | | | | |
| 6 | ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมในลักษณะจิตอาสา ถึงแม้ว่าจะเป็นนอกเวลางาน | | | | | |
| 7 | ท่านยินดีที่จะช่วยงานของผู้อื่น ใดๆ ที่ไม่ได้เป็นงานที่ท่านได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 8 | เมื่อต้องหยุดงานไปหลายๆ วัน ท่านรู้สึกเป็นห่วงงานที่ยังทำไม่เสร็จ | | | | | |

| ข้อ | การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ความจงรักภักดีต่อองค์กร | | | | | |
| 9 | ท่านตั้งใจว่าจะทำงานในโรงพยาบาลนี้จนถึงวัยเกษียณ | | | | | |
| 10 | หากมีใครพูดถึงโรงพยาบาล ในทางที่เสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ | | | | | |
| 11 | ถ้าท่านมีโอกาศ ท่านจะลาออก/ย้ายออก จากโรงพยาบาล | | | | | |
| 12 | ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำ มีประโยชน์และส่งผลต่อเป้าหมายของโรงพยาบาล | | | | | |
| 13 | หากมีผู้เข้าใจ โรงพยาบาลท่านผิด ท่านจะพยายามอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ | | | | | |
| 14 | ถ้าโรงพยาบาลมีชื่อเสียงที่ดี ท่านจะรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน | | | | | |



ประวัติผู้ศึกษา

| | |
|------------------|---|
| ชื่อ | เรืออากาศเอกหญิงอังคณา แสงสุระ |
| วัน เดือน ปีเกิด | 19 กรกฎาคม 2534 |
| สถานที่เกิด | อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา |
| ประวัติการศึกษา | พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2556 |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร |
| ตำแหน่ง | นายทหารพยาบาลแผนกการพยาบาลหอผู้ป่วยพิเศษ |

