

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน
ในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

นางสาวนิตยา พลอยเพชร



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

**Relationships between Human Resources Management and
Organizational Commitment of Employees at Banphaeo General Hospital**

Miss Nittaya Ploypetch

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
ในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
ชื่อและนามสกุล นางสาวนิตยา พลอยเพชร
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศิริราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กร
ของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ผู้ศึกษา นางสาวนิตยา พลอยเพชร **รหัสนักศึกษา** 2603000890 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (2) ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (3) เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (4) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำนวน 1,213 คน ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครชีและมอร์แกน ได้จำนวน 297 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ด้วยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่าง จึงนำมาเปรียบเทียบรายคู่ด้วยการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดด้วยเซฟเฟ และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการประเมินผลงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และน้อยที่สุดคือด้านการจัดการค่าตอบแทน (2) ระดับความผูกพันในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และน้อยที่สุดด้านความต่อเนื่อง (3) เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน (4) ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในองค์กรไปในทิศทางบวกและอยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพัน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

Independent Study title: Relationships between Human Resources Management and Organizational Commitment of Employees at Banphaeo General Hospital

Author: Miss Nittaya Ploypetch; **ID:** 2603000890; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Pavin Chinachoti, Assistant Professor;

Academic year: 2018

Abstract

The aimed of this research were (1) to study the level of the human resource management of Banphaeo General Hospital (2) to study the level of organizational commitment of employees of Banphaeo General Hospital (3) to study the organizational commitment of employees of Banphaeo General Hospital divided by personal factors, and (4) to study the relationship between human resource management and organizational commitment of employees of Banphaeo General Hospital.

The population used in this research consisted of 1,213 employees in Banphaeo General Hospital. The samples were 297 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. Considering each of the aspect, it showed that the performance appraisal was the highest and followed by recruitment and selection. The compensation management was the lowest. (2) the level of organizational commitment in the overall level is high. Considering each of the aspect, it showed that the affective commitment was high level followed by normative commitment while continuance commitment indicated the lowest level. (3) The employees with difference of sex, level of education and working position factors had the level of organizational commitment differently $p=0.05$. In contrast, age and working period factors were no significant differences. (4) the correlation between human resource management and organizational commitment showed a mild level of positive relationship with statistical significance at the 0.01.

Keywords: Human resource management, Organizational commitment, Banphaeo General Hospital

กิตติกรรมประกาศ

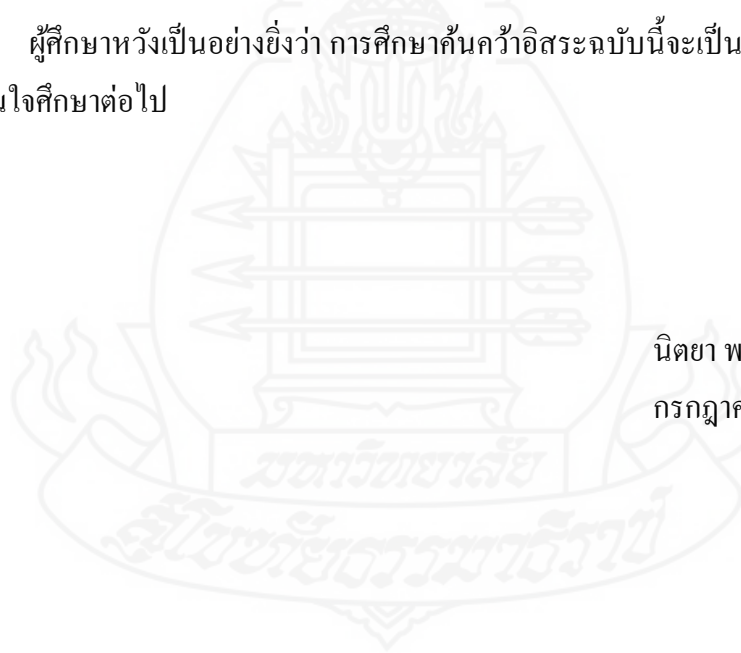
การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวกตากรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ตลอดจนคณาจารย์สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกคน ซึ่งได้ ให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนการตรวจสอบและแก้ไข เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้ศึกษา กราบขอบพระคุณในความเมตตาของคณาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ นพ.พรเทพ พงศ์ทวีกร ผู้อำนวยการโรงพยาบาล บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) นางจรี ศรีพรัตน์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นางสาวกมลวรรณิรนาทโกมล ที่กรุณาให้ข้อมูลสำหรับใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ และบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการตอบ แบบสอบถาม เพื่อให้ขอเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าอิสระจนสำเร็จ

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป

นิตยา พลอยเพชร

กรกฎาคม 2562



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์	8
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร	17
ประวัติและความเป็นมาของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูล	33

สารบัญ (ต่อ)

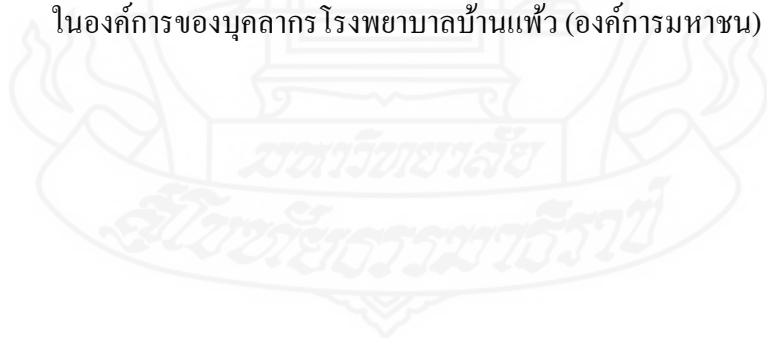
	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	38
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	43
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามลักษณะ ส่วนบุคคลในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	46
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	54
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
สรุปการศึกษา	56
การอภิปรายผล	60
ข้อเสนอแนะ	61
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	67
ก เอกสารขอแจกแบบสอบถามเพื่อการศึกษา	68
ข แบบสอบถาม	70
ประวัติผู้ศึกษา	76

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค 32
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 36
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) 38
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็นจำแนกตามการ วางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) 39
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็นจำแนกตามการ ฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) 40
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็นจำแนกตามการ ประเมินผลงานของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) 41
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็นจำแนก ตามการจัดการค่าตอบแทนของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) 42
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็นจำแนกตาม การจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) 43
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) 44
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็นจำแนกตามความ ผูกพันด้านความรู้สึก ของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) 44
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็นจำแนกตามความ ผูกพันด้านความต่อเนื่อง ของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) 45
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็นจำแนกตามความ ผูกพันด้านบรรทัดฐาน ของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) 46

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 แสดงความแตกต่างเพศกับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาล บ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)	47
ตารางที่ 4.13 แสดงความแตกต่างอายุกับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาล บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	47
ตารางที่ 4.14 แสดงความแตกต่างระดับการศึกษากับความผูกพันในองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	49
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายชื่อของความผูกพันในองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน	50
ตารางที่ 4.16 แสดงความแตกต่างตำแหน่งงานกับความผูกพันในองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	50
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายชื่อของความผูกพันในองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มี ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน	52
ตารางที่ 4.18 แสดงความแตกต่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์การ ของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	52
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน ในองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	54



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์.....	16
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงาน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน).....	22



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ Thailand 4.0 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมาย องค์การส่วนใหญ่ยังคงให้ความสำคัญกับการสร้างประสิทธิภาพ การบริหารงานและมีเป้าหมายในเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ควรจะต้องถูกปรับเปลี่ยนให้มีความพร้อมและเป็นสากล โดยหันมาเน้นพัฒนาและบริหารคนในฐานะที่เป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าสูงสุด ที่สามารถช่วยสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Creation) เพื่อนำองค์การไปสู่การได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ในระดับภูมิภาค (ชเนศ ยุคันตวนิชชัย, 2560)

ในปัจจุบันโรงพยาบาลหลายแห่งได้นำการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นส่วนที่ช่วยให้องค์การก้าวไปสู่เป้าหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเน้นการบริหารและจัดการบุคลากรขององค์การให้มีความเหมาะสมต่อองค์การ รวมทั้งการพยายามเพิ่มคุณค่าทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือวิสัยทัศน์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องมีหน้าที่หรือกิจกรรมในด้านต่างๆ ได้แก่ การวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลงาน การจัดการค่าตอบแทน และการจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน (Mondy, 2008) มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือวิสัยทัศน์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์การ เนื่องจากความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การนั้น จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ และเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหารหรือปฏิบัติการ องค์การใดที่บุคลากรมีความผูกพันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ อีกทั้งยังสามารถเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้นกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การเป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมบุคคล ซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพขององค์การ การที่บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลต่อองค์การในทางไม่ดี เช่น

การละเลยเพิกเฉยในการทำงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้าย เปลี่ยนงานตลอดจนการลาออกจากองค์กรในที่สุด ซึ่งการลาออกจากงานจะสร้างปัญหาในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องลงทุนลงแรงไปกับการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรใหม่ รวมถึงขวัญกำลังใจบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญอย่างมาก

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นสถานพยาบาลประเภท แห่งแรกและแห่งเดียวของประเทศไทย ตั้งอยู่ที่ตำบลบ้านแพ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร เดิมมีสถานะเป็นโรงพยาบาลอำเภอขนาด 30 เตียง แต่ภายหลังการออกพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 ในวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2543 จนถึงปัจจุบัน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ได้ถูกขยายขยาย มีจำนวนเตียงเพิ่มขึ้นเป็น 300 เตียง และกำลังขยายเพิ่มขึ้นเป็น 500 เตียง แต่ด้วยเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปฏิรูประบบราชการ และการตอบสนองนโยบายแห่งรัฐตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ 2540 ที่เน้นการกระจายอำนาจและการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการร่วมกับภาครัฐ โรงพยาบาลชุมชนบ้านแพ้ว จึงเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์การมหาชน ตามมติคณะรัฐมนตรีให้ตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ซึ่งเป็นระบบการบริหารอีกรูปแบบหนึ่งที่ไม่ใช่ราชการหรือรัฐวิสาหกิจและที่สำคัญยิ่งกว่านั้น คือ ชีตความสามารถในการให้บริการของโรงพยาบาลที่ถูกยกระดับขึ้นอย่างมาก จากที่เคยให้บริการได้เพียงระดับปฐมภูมิ (Primary care) คือ ดูแลผู้ป่วยเบื้องต้น แต่ปัจจุบันสามารถให้บริการได้ในระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) มีแพทย์เฉพาะทาง เช่น โรคหัวใจ โรคตา ทั้งนี้ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ได้มุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน โดยมีการเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้ปฏิบัติงานประจำเชิงวิชาชีพและเฉพาะทางอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมการทำวิจัย/นวัตกรรมและเผยแพร่ผลงานการแลกเปลี่ยนความรู้เพิ่มประสิทธิภาพและความเข้มแข็งชมรมจริยธรรม ระบบบริหารค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติงาน และการตรวจสุขภาพติดตามประเมินผลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร โรงพยาบาลมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ และเพื่อรองรับการขยายขอบเขต บริการแผนงานในอนาคตและประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพ และมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอกับ ภาระงาน เจ้าหน้าที่มีความสุข ความปลอดภัย และมีแรงจูงใจในการทำงาน (รายงานประจำปี โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน, 2559) ขณะที่จำนวนบุคลากรของโรงพยาบาลก็มีจำนวนเพิ่มขึ้นเช่นกัน จากเดิมมีเพียง 150 คน แต่ปัจจุบันมีถึง 1,213 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
ผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงอันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทาง
ในการพัฒนาปรับปรุงองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร
ซึ่งถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

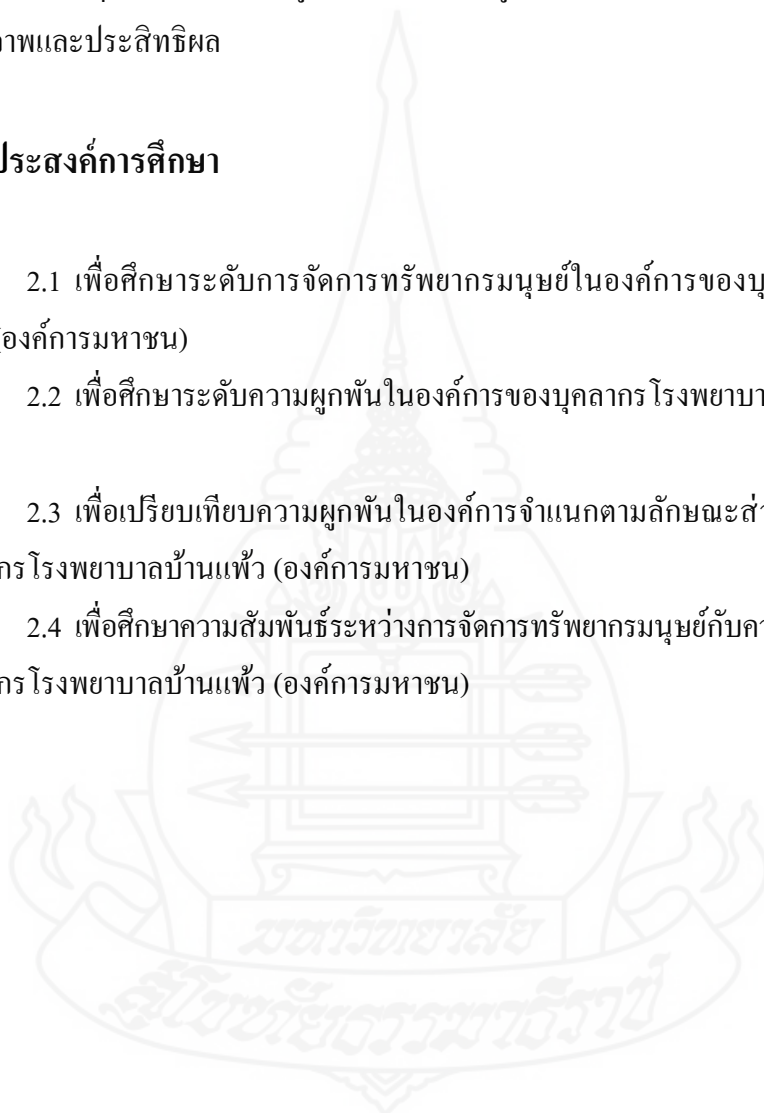
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล
บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

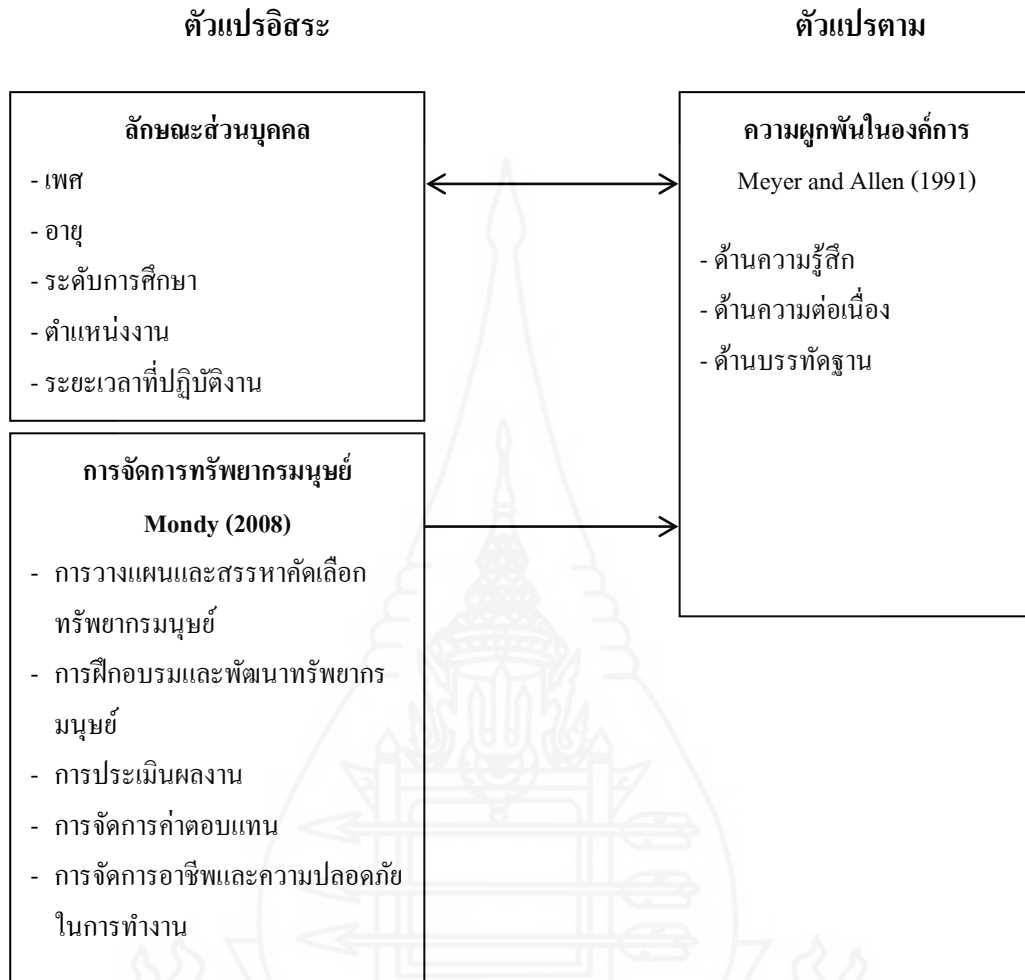
2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การ
มหาชน)

2.3 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลในองค์กร
ของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กร
ของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)



3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

5.1.1 ตัวแปรต้น

1) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2) เนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ Mondy (2008) จำแนกไว้เป็น 5 ด้าน คือ การวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลงาน การจัดการค่าตอบแทน และการจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน

5.1.2 ตัวแปรตาม

เนื้อหาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของ Meyer and Allen (1991) ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีทั้งหมด 1,213 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2561) การคำนวณจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน และได้เพื่อแบบสอบถามไม่สมบรูณ์อีก รวมตัวอย่างทั้งหมด 310 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ระหว่าง วันที่ 17 กันยายน 2561 – 31 มกราคม 2562 เท่านั้น

6. นิยามคำศัพท์เฉพาะ

6.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการวางแผน จัดองค์การ ดำเนินการและควบคุมเกี่ยวกับการจัดหา พัฒนา จ่ายค่าตอบแทน ประสานประโยชน์ ชำรงรักษา และการพ้นจากงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคล องค์กรและสังคมโดยส่วนรวม มีกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

6.1.1 การวางแผนและการสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การประมาณจำนวนบุคคลที่ต้องการสรรหา และการกำหนดคุณสมบัติขั้นต้นของตำแหน่งงานที่สรรหา

6.1.2 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่พัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ให้มีความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

6.1.3 การประเมินผลงาน หมายถึง กระบวนการในการวัดผลงานของบุคลากรในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนเป็นทางการ โดยเปรียบเทียบผลงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นรายบุคคลกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ได้กำหนดไว้

6.1.4 การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัลที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ให้กับบุคลากร ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ รวมถึงบริการต่างๆ ที่บุคลากรได้รับเพื่อเป็นการตอบแทนจากการทำงาน

6.1.5 การจัดการอาชีพและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง เป็นความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จะมีความรู้สึกว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้คนรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กรและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้จะมากขึ้นตามอายุผู้ปฏิบัติงาน

6.2 ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่แสดงพฤติกรรมในลักษณะที่มีส่วนร่วมหรือความตั้งใจ ความรู้สึกที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรมี 3 ด้าน ดังนี้

6.2.1 ด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ขอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เช่น ความรู้สึกยินดีในการทำงานภายในองค์กรในระยะยาว ความรู้สึกภูมิใจที่ได้กล่าวถึงองค์กรให้บุคคลภายนอกได้ฟัง ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนสมาชิกในครอบครัว

6.2.2 ด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกตระหนักของบุคลากรที่คำนึงถึงโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) หากบุคลากรลาออกจากองค์กร เช่น ความรู้สึกของบุคลากรที่กังวลต่อการลาออกจากงาน ความรู้สึกของบุคลากรที่ทราบถึงตนเองมีความจำเป็นต่อองค์กร และความรู้สึกที่บุคลากรอยากอยู่กับองค์กร

6.2.3 ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการรู้สึกว่าป็นหน้าที่ความรับผิดชอบว่าควรจะอยู่และสนับสนุนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าองค์กรมีบุญคุณต่อตนเอง ความรู้สึกของบุคลากรที่คิดว่าความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญ และความรู้สึกของบุคลากรที่รู้สึกว่าไม่ควรลาออกจากองค์กร

6.3 บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ใน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ระดับหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการ

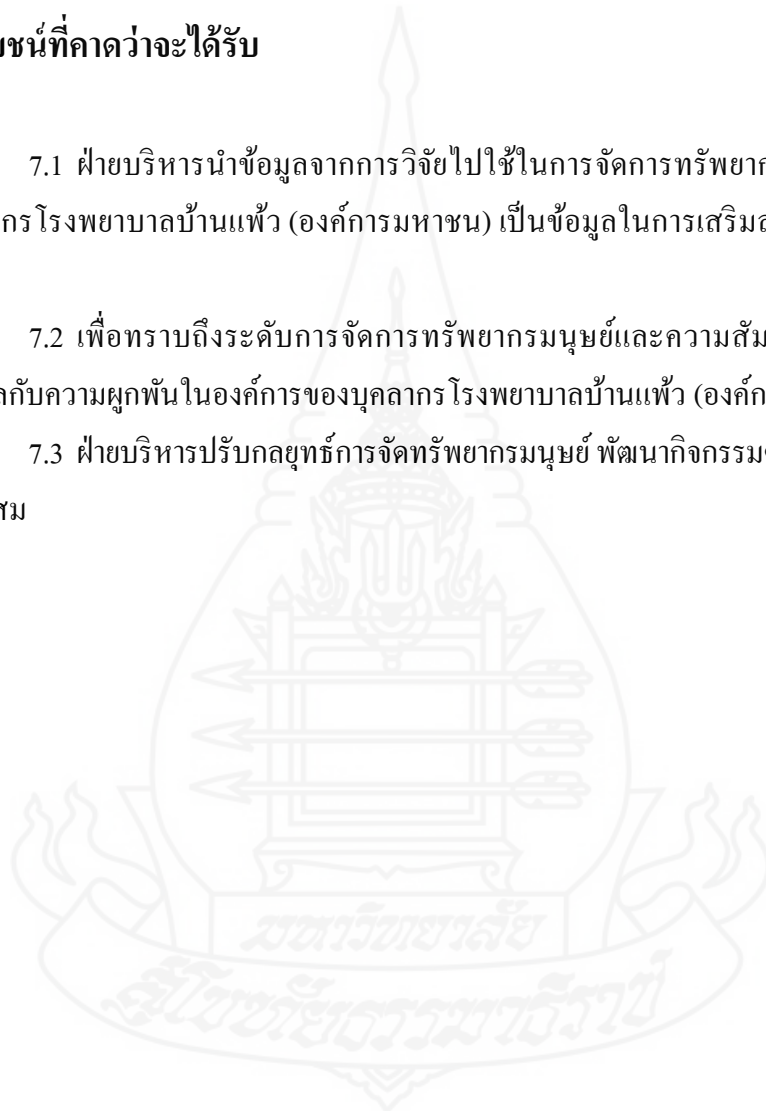
6.4 โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) หมายถึง โรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ที่ตำบลบ้านแพ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร มีรูปแบบการบริหารเป็นองค์การมหาชน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ฝ่ายบริหารนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ

7.2 เพื่อทราบถึงระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

7.3 ฝ่ายบริหารปรับกลยุทธ์การจัดทรัพยากรมนุษย์ พัฒนากิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
3. ประวัติและความเป็นมาของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1.1 ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จากนักวิชาการและนักศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

ชูชัย สมิทธิไกร (2556: 7) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การจูงใจ การรักษา และการยุติการจ้างบุคลากรขององค์กร จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ภายใต้จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (สกล บุญสิน. 2560: 5; อ้างอิงจาก ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2545: 15) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร และ/หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรร่วมกัน ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งพาการร่วมงานกับองค์กร ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

พิชิต เทพวรรณ (2554: 24) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ แต่เดิมใช้คำว่า “การจัดการบุคคล” ซึ่งเป็นความหมายที่แคบกว่า โดยมองการจัดการบุคคลเป็นศูนย์รวมอำนาจ ทั้องค์การ มีการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม โปรแกรมและนโยบายในการรับคนเข้าทำงาน การดูแลรักษาคนทำงาน และการให้คนงานออกจากงาน รวมทั้งการเก็บประวัติของคนงาน ต่อมา คำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ได้รับความนิยมนำมาใช้มากขึ้น เนื่องจากมีการให้ความสำคัญว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร นอกเหนือจากทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ซึ่งไม่สามารถใช้เครื่องมือเครื่องจักรใดๆ มาทดแทนได้ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรทำให้ไปสู่ความสำเร็จ โดยเป้าหมายของการจัดการจะเน้นที่การสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้น มุ่งเน้นการใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ที่จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ มีความมั่นคง และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

พิภพ วังเงิน (2547) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง การเสาะแสวงหาหรือสรรหาบุคคลหรือเป็นการจัดหากำลังแรงงาน เมื่อมีการคัดเลือกหรือจัดหาคนมาได้ แล้วก็วางตำแหน่ง บำรุงรักษา มีการจัดดูแลคนที่ได้มา การส่งเสริมการวางแผนงานอาชีพ การฝึกอบรม การจ่ายเงินชดเชย และการประเมินผล

สุนันทา เลานันท์ (2556: 5) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นกระบวนการในการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นนักทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลต่อความสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นคำที่ถูกใช้อย่างกว้างขวางเมื่อกล่าวถึง ปรัชญา นโยบาย และวิธีการปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” ในองค์กร และยังหมายความรวมถึงปัจจัยอีกหลายๆ ส่วน ได้แก่ กลยุทธ์ การตัดสินใจ การดำเนินงาน หน้าที่ และวิธีการ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทั้งสิ้น โดยจุดประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การเพิ่มคุณค่าในการส่งมอบสินค้าและบริการควบคู่ไปกับการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

จากพัฒนาของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นภารกิจที่สำคัญขององค์กร ซึ่งสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการทางด้านจัดการทรัพยากรมนุษย์หลายท่านได้นิยามและอธิบายความหมายของคำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ดังนี้

Dessler (2011) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับแง่มุมต่างๆ อย่างที่เชื่อมโยงถึงบุคลากรในองค์กร ในแง่ของการจัดการจะประกอบด้วย การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้รางวัล และการประเมินผล

Ivancevich (2004) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง หน้าที่ขององค์กรซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจากการใช้พนักงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายเฉพาะบุคคล

Mondy and Noe (2004) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติอันเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการได้มาซึ่งพนักงาน การฝึกอบรม การประเมินผล การให้รางวัล การดูแลความปลอดภัย และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมถึงงานดังต่อไปนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนความต้องการแรงงาน การสรรหาพนักงาน การคัดเลือกพนักงาน การปฐมนิเทศและการฝึกอบรมพนักงานใหม่ การจัดการค่าจ้างและเงินเดือน การให้สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร (การสัมภาษณ์ การให้คำปรึกษา และวินัยในการทำงาน) การฝึกอบรมและพัฒนา รวมทั้งการสร้างความผูกพันขององค์กรให้กับพนักงาน

Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright (2006) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระบบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Stone (2006) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของบุคลากรในองค์กร นำมาสู่ความสำเร็จขององค์กรทางด้านกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ และความพึงพอใจของบุคลากร

Watson (2010) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ความพยายาม ความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมที่บุคคลทำให้แก่องค์กร เพื่อให้บรรลุสำเร็จในวิถีที่ช่วยให้องค์กรดำเนินการต่อไปได้

จากความหมายของนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ดังนี้ คือ “การดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา จัดการผลการปฏิบัติงาน จัดการค่าตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัย

และกลยุทธ์อื่นๆ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร”

1.2 ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

พิชิต เทพวรรณ (2554: 26) ในการดำเนินงานขององค์กร ทุกฝ่ายงานหรือทุกแผนกงานล้วนแล้วแต่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นผู้สรรค์สร้างงานให้กับองค์กร ดังนั้นการได้มา รักษา และพัฒนาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้น จะสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และเกิดประโยชน์กับหลายฝ่าย โดยเมื่อก้าวถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1) ด้านพนักงาน (Employee) ทำให้พนักงานในองค์กรสามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสนำเอาความรู้และความสามารถของตนเองมาใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสินค้าหรือบริการ พนักงานมีโอกาสและมีความก้าวหน้าในอาชีพ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ระหว่างพนักงานกับองค์กรร่วมกัน

2) ด้านองค์กร (Organization) ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรมีทิศทางหรือนโยบายการบริหารงานในลักษณะใดในปัจจุบันและในอนาคต ความพร้อมและความเพียงพอในเรื่องของจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร จะสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3) ด้านสังคม (Social) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบบสังคมและเศรษฐกิจ เพราะหากองค์กรเจริญเติบโต ก็จะส่งผลต่อการจ้างงาน ทำให้ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ในการหาเลี้ยงครอบครัว มีสวัสดิการที่ดี อันเป็นการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงให้กับสังคม และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจของประเทศได้ต่อไป

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550: 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรนั้น จะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ตาม องค์กรขนาดเล็กอาจไม่มีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ แยกออกมาอย่างเห็นได้ชัด ส่วนองค์กรขนาดใหญ่จะมีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แยกออกมาอย่างชัดเจน เพื่อทำหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1) ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ในฐานะที่งานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กรให้เกิดความสำเร็จได้

2) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเอง มีความรู้ ความสามารถ และยังจะส่งผลทำให้เกิดความทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดี ต่อองค์กร มากขึ้น

3) ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย

4) ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะหากมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ ก่อให้เกิดการจ้างงานและภาวะการมีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์กรและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศชาติมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การพิจารณาถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังสามารถพิจารณาเป็นมิติต่างๆ ได้ 3 มิติ ดังต่อไปนี้ (พิมลวรรณ เชื้อบางแก้วและคณะ, 2555)

1) มนุษย์เป็นผู้ใช้ปัจจัยการผลิตอื่นๆ ขององค์กรเพื่อผลิตเป็นสินค้าและบริการ ซึ่งการผลิตที่เกิดขึ้นนำมาสู่รายได้และผลกำไรขององค์กร หากมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีประสิทธิภาพ เช่น ไม่มีระบบการคัดเลือก หรือฝึกอบรมที่ดีพอ ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ เช่น การทำงานผิดพลาด ไม่รู้วิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง โดยเฉพาะงานที่ต้องทำเกี่ยวกับเครื่องจักร ในทางตรงกันข้าม หากมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพมีการคัดเลือก การพัฒนาให้มีความรู้และทักษะที่เพียงพอ และคนเหล่านี้ก็ย่อมจะใช้ปัจจัยการผลิตต่างๆ ในการผลิตผลงานที่มีคุณภาพเกิดความคุ้มค่าในการลงทุน สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้ และจะนำมาซึ่งผลกำไรขององค์กร

2) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่แตกต่างจากทรัพยากรอื่นๆ มนุษย์มีชีวิต มีจิตใจมีความต้องการ มีความคาดหวัง มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองได้โดยไม่มีขีดจำกัดจึงทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความยุ่งยากและสลับซับซ้อนมากกว่าการจัดการปัจจัยการผลิตอื่นๆ การที่องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนองค์กรมีทุนทางปัญญา เพราะสติปัญญาของมนุษย์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้ ซึ่งแตกต่างจากสินทรัพย์อื่น เช่น คอมพิวเตอร์หรือเครื่องใช้สำนักงานหากยังใช้มูลค่ายิ่งลดลงด้วยเหตุนี้ผู้บริหาร จึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะหากไม่เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์จะส่งผลให้องค์กรไม่สามารถเก็บรักษามูลค่าที่ดีเอาไว้ได้ เช่น หากขาดระบบการบริหารค่าตอบแทนที่ดีหรือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม ไม่มีการพัฒนาบุคลากร สิ่งเหล่านี้ย่อมนำมาสู่การขาดขวัญ แรงจูงใจและกำลังใจในการทำงานและนำไปสู่การลาออกของพนักงานในที่สุด

3) กระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันอย่างไร้พรมแดน ทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากกว่าในอดีต เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่ทุ่มเททุนทางปัญญามาใช้กับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ ในอดีตฝ่ายบริหารมักมองทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งและไม่สำคัญมากนัก แต่ในปัจจุบันองค์กรต้องดำเนินงานท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปหลายด้าน ผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการมีทางเลือกมากขึ้น ตลอดจนมีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและวิทยาการในด้านต่างๆ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น แต่การปรับตัวดังกล่าว บุคลากรขององค์กรจะต้องมีศักยภาพสูง ที่จะสามารถทำงานอย่างหนักและมีประสิทธิภาพตลอดจนการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสร้างความได้เปรียบและทันสมัยอยู่เสมอ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีส่วนสำคัญต่อการส่งเสริมและวางระบบงานให้สอดคล้องกับทิศทาง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย

จากความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้ดังนี้

- 1) ช่วยพัฒนาองค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
- 2) ช่วยพัฒนาบุคลากร เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย ทำให้บุคลากรมีคุณภาพ ทำงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ หากมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ ก่อให้เกิดการจ้างงานและภาวะการมีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์กรและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศชาติมากยิ่งขึ้น

1.3 หน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่ในการดำเนินงานตามภารกิจและกิจกรรม โดยอาศัยระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังที่แสดงในภาพที่ 1.1 ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่หลัก 6 ประการที่สัมพันธ์กัน เพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารค่าตอบแทนและผลึกอรรถ การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยแต่ละหน้าที่อธิบายสาระสำคัญได้ดังนี้ (Mondy and Noe, 2004)

1.3.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก (Human Resource Planning, Recruitment and Selection) องค์กร โดยทั่วไปต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มี

คุณสมบัติเหมาะสมกับงานและตำแหน่งงาน ทั้งนี้เพื่อให้องค์การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และการที่จะให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ จะต้องอาศัยการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning; HRP) เป็นกระบวนการที่มีการพิจารณาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์การมั่นใจได้ว่าองค์การจะมีพนักงานตามจำนวนและเวลาที่ต้องการสำหรับการสรรหา นั้น เป็นกระบวนการในการชักจูงทรัพยากรมนุษย์ในจำนวนที่เพียงพอ และสามารถกระตุ้นให้สมัครงานหรือร่วมงานกับองค์การ ส่วนการคัดเลือกนั้นเป็นกระบวนการที่องค์การได้ใช้วิธีการในการเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์ที่มาสสมัคร เพื่อให้ได้พนักงานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งงาน และองค์การ โดยความสำเร็จในหน้าที่ 3 ประการนี้ มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้องค์การบรรลุตามความสำเร็จตามภารกิจขององค์การ (Mission) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development; HRD)

ประกอบไปด้วย การศึกษา การพัฒนา การฝึกอบรม และการเรียนรู้ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ทั่วทั้งองค์การมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การ เพราะสภาพแวดล้อมขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่เมื่อทรัพยากรมนุษย์เข้ามาร่วมในองค์การ และดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังรวมไปถึงการวางแผนอาชีพ (Career Planning) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) โดยการวางแผนอาชีพดังกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายของทรัพยากรมนุษย์และกำหนดวิธีการปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งอาชีพของพนักงานกับความต้องการขององค์การไม่สามารถแยกออกจากกันได้ชัดเจน ดังนั้นองค์การจึงควรสนับสนุนและช่วยพนักงานในการวางแผนอาชีพ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น พนักงานจะได้รับการประเมินเพื่อพิจารณาว่าการปฏิบัติงานของตนได้ผลดีเพียงใด การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้พนักงานมีโอกาสรู้จุดแข็งของตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้เป็นพนักงานที่สามารถสร้างผลงานได้เพิ่มสูงขึ้น

1.3.3 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Compensation and Benefits) การจัด

ระบบค่าตอบแทนที่ดีจะช่วยให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเท่าเทียมกัน โดยค่าตอบแทนประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Reward) ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งเป็นเงินที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน ส่วนค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Rewards) ได้แก่ การมีงานที่ท้าทาย ตลอดจนการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สำหรับผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits)

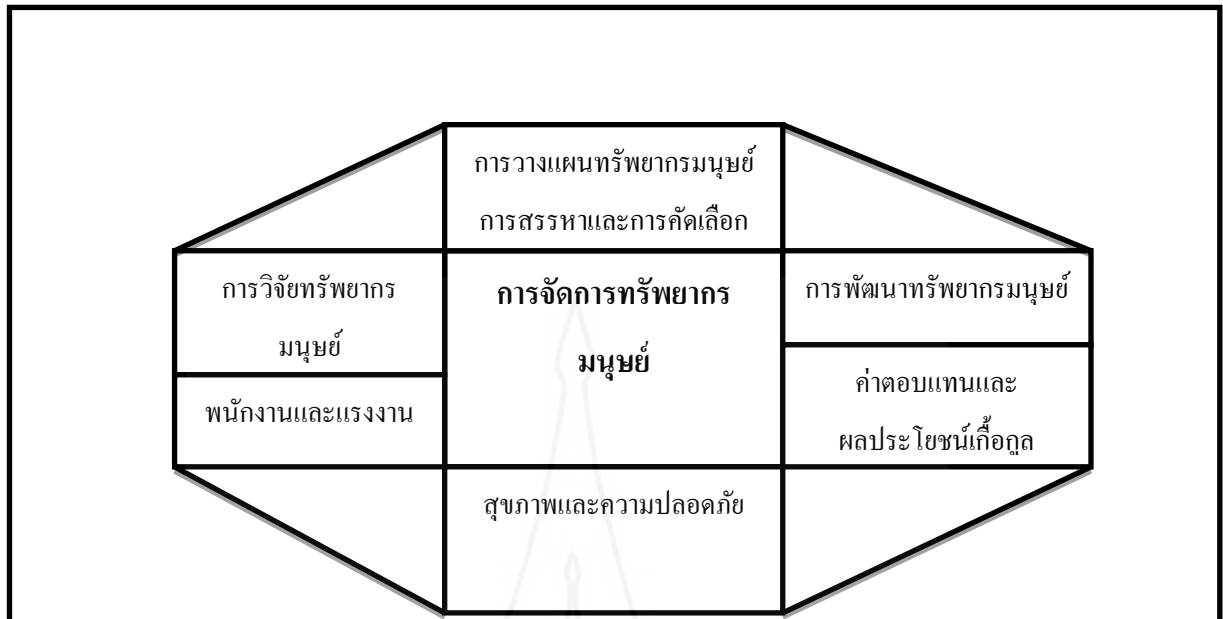
เป็นสิ่งที่องค์กรให้เพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ได้แก่ การหยุดพักผ่อน (Vacation), การลาป่วย (Sick Leave), วันหยุด (Holidays), ตลอดจนการประกันสุขภาพ (Medical Insurance) เป็นต้น

1.3.4 สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) อาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่พนักงานได้แสดงออกถึงความไม่เจ็บป่วย การมีร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ ส่วนความปลอดภัยเป็นการป้องกันพนักงานจากการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัยถือได้ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์นั้น สามารถที่จะสร้างผลผลิตและก่อให้เกิดผลประโยชน์ระยะยาวต่อองค์กรได้ โดยปัจจุบันได้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เพื่อสะท้อนให้เห็นความสำคัญต่อสังคม และทุกองค์กรให้ตระหนักถึงความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน

1.3.5 พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) เป็นหน้าที่ของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง รวมถึงบทบาทของสหภาพแรงงานและการต่อรองกับสหภาพแรงงานในแนวทางที่จะให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย โดยระบบแรงงานสัมพันธ์ในลักษณะการร่วมเจรจาต่อรองนั้นมีความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน

1.3.6 การวิจัยทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Research) การวิจัยทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ โดยการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์กรสามารถหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น อันเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การศึกษาวิจัยสามารถดำเนินการได้ในทุกหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาพนักงาน ซึ่งทำให้ได้แนวทางหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเภทของพนักงานที่เหมาะสมกับองค์การหนึ่งองค์การใดได้โดยเฉพาะ หรือการวิจัยเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่อาจบอกถึงสาเหตุของอุบัติเหตุที่มีความสัมพันธ์กับงานได้ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม จากหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าหน้าที่ต่างๆ นั้น ไม่ได้มีการแยกออกจากกันอย่างชัดเจน โดยหน้าที่เหล่านี้ล้วนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ในการบริหารจัดการจึงต้องตระหนักว่าการตัดสินใจด้านหนึ่งนั้นจะมีผลกระทบหน้าที่ในด้านอื่นด้วย เช่น องค์กรเน้นในเรื่องการสรรหาและการฝึกอบรม ในขณะที่ขาดการเอาใจใส่ในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอ ก็ทำให้เสียทั้งเวลา ความสามารถ และค่าใช้จ่าย ดังนั้นจะเห็นว่าหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ระหว่างกันแนบแน่นอย่างเห็นได้ชัด



ภาพที่ 2.1 ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: ดัดแปลงจาก Mondy and Noe (2004)

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสามารถตอบสนองกลไกของตลาดได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมอันเนื่องมาจากปัจจัยหรือสาเหตุหลายประการ แนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) และการจัดการทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) เป็นแนวคิดที่ทำให้องค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร ตลอดจนเป็นแนวคิดที่สามารถช่วยผลักดันให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันได้

สำหรับภารกิจของงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ และงานรักษาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ โดยหน้าที่ดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีการจัดให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร อันส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของงานด้านทรัพยากรมนุษย์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพันในองค์กร

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2555) ได้กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง เป็นความผูกพันของพนักงานมีให้กับองค์กรและงานที่ทำอยู่ ซึ่งพนักงานมีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งพนักงานจะมีความพึงพอใจต่อการทำงานและมีความภาคภูมิใจในองค์กรและพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออก เช่น การยอมรับในเป้าหมายและแนวทาง การดำเนินงานขององค์กร ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การสนับสนุนองค์กร และแสดงความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เป็นต้น ได้มีการใช้พฤติกรรมความผูกพันของพนักงานเป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของพนักงานในองค์กรได้จาก อัตราการเปลี่ยนงาน (Turnover) คือ การเข้างานหรือลาออกจากงานของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานด้วยความตั้งใจ อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้อีกด้วย

กังวาน ขอควิสิษฐ์ศักดิ์ (2557) ได้กล่าวว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร หมายถึง ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคลากรได้ เช่น พฤติกรรมการขาดงาน (Absenteeism) และพฤติกรรมการลาออกของบุคลากร (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานกับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2548, 14) อ้างใน สรวุฑ โภชนะสมบัติ (2559) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรเป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

The Gallup Organization อ้างใน คุษฎี อายุวัฒน์ (2558) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พนักงาน (Employee Engagement) คือ ความเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยที่ทุกคนทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นการบรรลุความปรารถนาส่วนบุคคลของพนักงาน โดยองค์กรมีภาระหน้าที่ในการช่วยเหลือสนับสนุนเชิงสร้างสรรค์ต่อสถานะที่เกิดขึ้น

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer and Allen (1991) อ้างใน กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมด้านพฤติกรรมและเจตคติไว้ด้วยกัน โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านจิตใจ (Affective) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของพนักงานที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (ผูกพันเพราะใจรัก) จะเป็นการแสดงออกถึงความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป

2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งการคงอยู่ในองค์กรเกิดจากการได้รับประโยชน์มากกว่าการเสียประโยชน์

3) ด้านบรรทัดฐาน (Normative) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบภาระผูกพัน ที่ถูกปลูกฝังมาว่าพวกเขาเป็นหนี้บุญคุณองค์กรทำให้ต้องอยู่ใน องค์กรเพื่อเป็นการตอบแทน ซึ่งการอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม

Dunham et al (1994: 370) อ้างใน ประดิษฐพงษ์ ศรีอยเพชร (2557) ได้สรุปความหมายตามทัศนะของ Meyer ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร

2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

3. ประวัติและความเป็นมาของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

3.1 ประวัติโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว เริ่มก่อตั้งครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2508 หรือเมื่อประมาณ 50 ปีที่ผ่านมา พัฒนาระดับมาจากสถานีอนามัย ในสมัยนั้นชาวบ้านได้รวมตัวกันบริจาคที่ดิน และสนับสนุนด้านกำลังทรัพย์ กำลังกาย และกำลังใจในการก่อสร้างโรงพยาบาล บนพื้นที่ 9 ไร่ 1 งาน 80 ตารางวา บริหารจัดการตามกรอบ นโยบายและการกำกับของทางราชการ สังกัดกระทรวง

สาธารณสุข มีผู้อำนวยการโรงพยาบาล รับผิดชอบการบริหารต่อเนื่องกันมา ได้แก่ นายแพทย์สุมน แก้วปิ่นทอง ผู้อำนวยการคนแรก และนายแพทย์พงษ์ สิริภานุพงษ์ ผู้อำนวยการคนที่สอง

ผู้อำนวยการทั้งสองท่าน มีความมุ่งมั่นพัฒนา ยกระดับการบริการภายใต้นโยบาย และการกำกับของหน่วยเหนือ ตามศักยภาพที่มีอยู่ และได้พัฒนาจากสถานีนามัยชั้นหนึ่ง ขึ้นเป็น โรงพยาบาลประจำอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน และเพิ่มศักยภาพการบริการจาก โรงพยาบาล 10 เป็น 30 เตียง ตามลำดับ

นายแพทย์วิฑิต อรรถเวชกุล ผู้อำนวยการคนที่สาม มารับตำแหน่งในปี พ.ศ. 2530 เป็นช่วงระยะเวลาที่ภาพลักษณ์การบริการของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว อยู่ในภาวะวิกฤตทางสังคม ได้ใช้ความพยายามที่จะพัฒนาปรับปรุงและใช้ศักยภาพของปัจจัยทางการบริหาร ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดเท่าที่ระบบราชการจะเอื้ออำนวยได้ มีความพยายามที่จะแสวงหารูปแบบ แนวทางเปิดโอกาส ให้ภาคประชาชน เข้ามารับรู้ ปัญหา อุปสรรคต่างๆ ของโรงพยาบาลและสร้างกระบวนการคิดการ แก้ไขปัญหา ร่วมกัน เชิญชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ พัฒนาโรงพยาบาล เพื่อสนับสนุน การพัฒนา รูปแบบโรงพยาบาลกึ่งรัฐกึ่งเอกชน แต่ก็พบว่า ระเบียบ กฎเกณฑ์ ของระบบราชการ มักจะเป็นอุปสรรค ต่อการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมพัฒนาอยู่หลายประการ

ในระหว่างปี พ.ศ. 2538 – 2540 ประเทศชาติเข้าสู่ภาวะวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจ รัฐบาลยุคนั้น โดยกระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายที่จะปฏิรูประบบบริการสุขภาพ ตามข้อเสนอแนะ ของกลุ่มนักวิชาการ จากสถาบันวิจัยระบบ สาธารณสุข (สวส.) มีพลังขับเคลื่อนสนับสนุนจากกลุ่ม แพทย์ชนบท และกลุ่มนักวิชาการอิสระอื่นๆ ประกอบกับรัฐบาล มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องการพัฒนา ระบบการบริการ เพื่อรองรับเงื่อนไข ที่จะขอกู้เงินจากธนาคารเพื่อการพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank: ADB) และต้องการเพิ่มประสิทธิภาพโรงพยาบาลของรัฐ ด้วยการนำรูปแบบการบริหาร รูปแบบ โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ (Autonomous Hospital) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการบริหารรัฐกิจ ที่มี ความคล่องตัวเป็นอิสระ มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล และกระจายอำนาจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยมีใช้เพื่อการแสวงกำไร กระทรวงฯ จึงได้ตอบสนองแนวคิดดังกล่าว มีการสรรหาโรงพยาบาล ของรัฐนำร่องจำนวน 7 แห่ง ผลการสรรหามีเพียง โรงพยาบาลบ้านแพ้ว เท่านั้น ที่มีความพร้อม สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบตามแนวความคิดดังกล่าวได้

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ผ่านการพิจารณาสรรหาและนำเสนอให้ คณะรัฐมนตรีอนุมัติ เป็น โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ นำร่องต้นแบบ ด้วยเหตุผลที่มีความพร้อม สืบเนื่องมาจากตลอด ระยะเวลาที่ผ่านมา นายแพทย์วิฑิต อรรถเวชกุล ได้พยายาม แสวงหาวิธีการพัฒนา เสริมศักยภาพ ของโรงพยาบาล รูปแบบ โรงพยาบาลกึ่งรัฐกึ่งเอกชน มาดำเนินการอยู่ก่อน มีแนวคิด หลักการ และ ลักษณะ โครงสร้างรูปแบบที่ใกล้เคียงกัน เสมือนดังที่เป็นการเตรียมตัวมาก่อน คณะรัฐมนตรี ได้รับ

หลักการของพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ในวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2542 และได้ตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาล บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2543 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2543 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกาเล่มที่ 117 ตอนที่ 84 ก

โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ เป็นส่วนหนึ่งของมาตรการปฏิรูประบบบริการสุขภาพตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2540 - 2544 เป็นหน่วยงานของรัฐอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความแตกต่างจากส่วนราชการทั่วไป และหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ โดยให้อำนาจการบริหารจัดการต่างจากโรงพยาบาลของรัฐ ที่ขึ้นตรงกับระบบราชการปกติต้องการให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล คุ่มค่ากับงบประมาณของรัฐที่สูญเสียไป ตอบสนองหลักการกระจายอำนาจ และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แต่ทั้งนี้จะต้องอยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ

3.1.1 ก้าวสู่การเป็นโรงพยาบาลรูปแบบองค์การมหาชน

โรงพยาบาลบ้านแพ้วเป็นโรงพยาบาลของรัฐแห่งแรก ที่เป็นองค์การมหาชน ตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดในการปฏิรูปโรงพยาบาลของรัฐ เป็นการเดินทางไปสู่

- 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำกับดูแล
- 2) การตอบสนองความต้องการของชุมชน
- 3) ความเสมอภาคของการกระจายบริการ
- 4) การยกระดับคุณภาพบริการโดยมิได้มุ่งแสวงหากำไร
- 5) ประสิทธิภาพในการกระจายและใช้ทรัพยากรของ ระบบบริการสุขภาพ

ระดับท้องถิ่น และระดับประเทศ

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นโรงพยาบาลของรัฐที่ประชาชนใฝ่ฝันยังเป็นโรงพยาบาลที่รัฐบาลเป็นเจ้าของและมีฐานะเป็นนิติบุคคล มุ่งตอบสนองความต้องการของชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมควบคุมกำกับ โดยผ่านคณะกรรมการฯ ที่ประกอบด้วย ตัวแทนของชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ และภาคราชการ มีความคล่องตัวในการบริหารกิจการประจำวันในทุกด้าน บุคลากรเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐอยู่ได้ด้วยผลงาน และได้รับผลตอบแทนตามผลงาน ไม่ได้แสวงหากำไรเป็นหลัก ประชาชนผู้ยากไร้ หรือด้อยโอกาสยังได้รับการดูแล รักษาพยาบาล โดยไม่คิดมูลค่า (ฟรี) ในช่วงแรกยังไม่มีคณะกรรมการ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ตามพระราชกฤษฎีกานี้ ก็มีคณะกรรมการ บริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ซึ่งเป็นข้าราชการ และผู้บริหารท้องถิ่นปฏิบัติงานไปก่อน จนถึงวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2544 จึงได้มี ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการแต่งตั้งประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ตั้งแต่

วันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป เมื่อคณะกรรมการที่ได้รับความเห็นชอบจาก คณะรัฐมนตรี เข้ามารับงานแล้ว ก็เริ่มกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดยุทธศาสตร์ ออกข้อบังคับระเบียบเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร การบริหารจัดการ และเอื้อประโยชน์ต่อบุคลากร เจ้าหน้าที่ของ โรงพยาบาล ปรับเปลี่ยนระบบให้มีความคล่องตัว และสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพ อาศัยวิถีคิด โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (good governance) ดังผลงานปรากฏอยู่ในรายงานฉบับนี้

สรุปแล้ว ในระยะที่มีการเปลี่ยนสถานภาพของโรงพยาบาล โรงพยาบาล ได้ดำเนินการมีผลงานก้าวหน้าเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ ที่วางไว้เป็นที่พอใจของผู้ที่เข้ามาใช้บริการ และโรงพยาบาลเองก็พยายามที่จะพัฒนาในด้านอาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ในทางการแพทย์ให้ทันสมัยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ เสาะแสวงหาแพทย์เฉพาะทางที่มีความสามารถให้ทุน การศึกษาแพทย์ พยาบาล ศึกษาต่อ ทำเครือข่ายกับโรงพยาบาลต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของโรงพยาบาล พัฒนาระบบการพัสดุ การเงิน และการตรวจสอบภายใน ตั้ง PCU (Primary Care Unit) เพิ่มขึ้นในเขตชุมชนใหญ่ พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรของ โรงพยาบาลให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาประเทศต่อไป

3.2 วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรมหาชนที่เรียนรู้ มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการบริการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยประชาชนมีส่วนร่วม ในการสร้างและดูแลสุขภาพของตนเอง

3.3 พันธกิจ

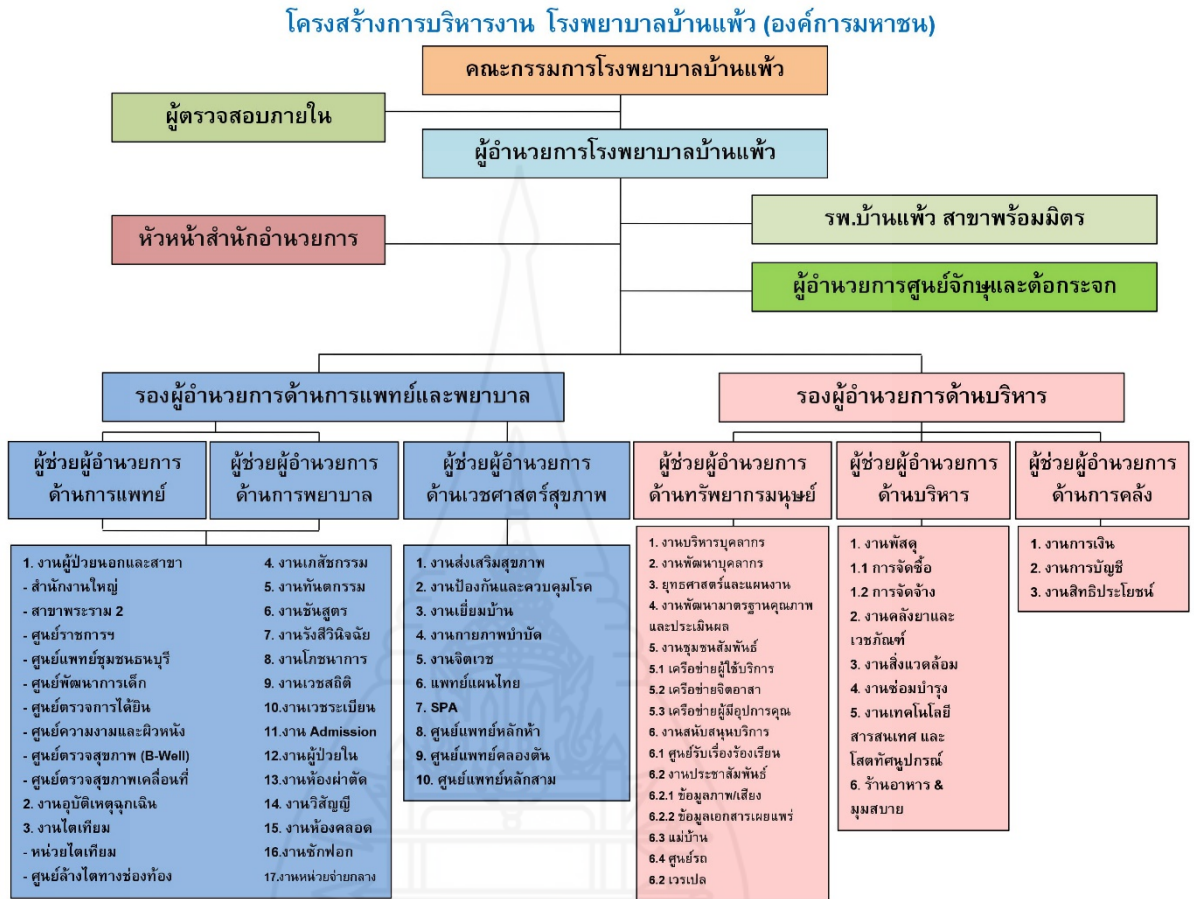
- 3.3.1 สร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคแก่ ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ
- 3.3.2 ให้การรักษาพยาบาลโดยมีหลักประกัน สุขภาพถ้วนหน้า
- 3.3.3 พัฒนาสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ
- 3.3.4 เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กร และสถาบันต่างๆ

3.4 ยุทธศาสตร์

- 3.4.1 มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านบริการ ครอบคลุมมิติสุขภาพแบบองค์รวม
- 3.4.2 สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยผู้ป่วย
- 3.4.3 เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการ เพื่อรองรับการเติบโตอย่างยั่งยืน

ที่มา: แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี, 5 ปี และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2562

3.5 โครงสร้างการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ที่มา: <https://www.bphosp.or.th/pdf/flowbp141258.pdf>

3.6 คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

3.6.1 **ประธานกรรมการบริหาร** สรรหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และต้องมีใช้ข้าราชการ

3.6.2 **กรรมการโดยตำแหน่ง** จำนวน 3 คน ผู้แทนจากกระทรวงสาธารณสุข ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร และนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

3.6.3 **กรรมการผู้แทนชุมชน** จำนวน 3 คน สรรหาจากคนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนนั้น ไม่น้อยกว่า 2 ปี ซึ่งเสนอโดยสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรประชาชนในท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพ้ว

3.6.4 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน สรรหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ทางด้านการสาธารณสุข การบริหาร การเงิน การบัญชี กฎหมาย หรือ สาขาอื่นๆ อันเป็นประโยชน์แก่กิจการของโรงพยาบาล ซึ่งในจำนวนนี้จะต้องเป็นบุคคลที่มีใบข้าราชการมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำหรือ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐอย่างน้อยหนึ่งคน

3.6.5 ผู้อำนวยการ เป็นกรรมการและเลขานุการ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหามูลนิธิเพื่อเสนอคณะกรรมการแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการตาม (1) และกรรมการตาม (3) และ (4)

รวมทั้งคุณสมบัติองค์กรประชาชนที่จะเสนอชื่อบุคคลแก่คณะกรรมการสรรหาได้ให้ขึ้นไปตามที่คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วกำหนด ก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการไม่น้อยกว่า 90 วัน ให้คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหามีจำนวนไม่เกิน 11 คน เพื่อทำหน้าที่สรรหาประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยต้องสรรหาเป็นจำนวน 2 เท่า ของกรรมการ แต่ละประเภทที่จะมีได้ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการและกรรมการ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร เป็นประธานกรรมการสรรหา กรรมการสรรหาไม่มีสิทธิได้รับการเสนอชื่อเป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชนและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในทางการเมือง สมาชิกพรรคการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น และไม่เป็นผู้ว่าราชการจังหวัดหรือลูกจ้างของโรงพยาบาล ประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และจะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้ ผู้อำนวยการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน (รายงานประจำปีโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ปี 2560, 12)

3.7 อัตรากำลังบุคลากร

โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีอัตรากำลังทั้งสิ้น 1,213 อัตรา (อัตรากำลัง ณ วันที่ 26 กันยายน 2561)

3.8 งานบริการผู้ป่วยใน

ปัจจุบันโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีเตียงรองรับผู้ป่วยใน ทั้งหมด 323 เตียง ประกอบด้วย

3.8.1 หอผู้ป่วยหลังคลอด จำนวน 27 เตียง

3.8.2 หอผู้ป่วยห้องคลอด จำนวน 11 เตียง

3.8.3 หอผู้ป่วยกุมาร จำนวน 32 เตียง

3.8.4 หอผู้ป่วยกุมาร (NICU) จำนวน 6 เตียง

- 3.8.5 หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง จำนวน 30 เตียง
- 3.8.6 หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย จำนวน 30 เตียง
- 3.8.7 หอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูก จำนวน 22 เตียง
- 3.8.8 หอผู้ป่วย ICU 1 จำนวน 10 เตียง
- 3.8.9 หอผู้ป่วย ICU 2 จำนวน 8 เตียง
- 3.8.10 หอผู้ป่วย พิเศษ 4/1 จำนวน 20 เตียง
- 3.8.11 หอผู้ป่วย พิเศษ 4/2 จำนวน 20 เตียง
- 3.8.12 หอผู้ป่วย พิเศษ 3/1 จำนวน 20 เตียง
- 3.8.13 หอผู้ป่วย พิเศษ 3/2 จำนวน 20 เตียง
- 3.8.14 หอผู้ป่วย สามัญหญิง จำนวน 30 เตียง
- 3.8.15 หอผู้ป่วย สามัญชาย จำนวน 27 เตียง
- 3.8.16 หอผู้ป่วย จักษุ จำนวน 10 เตียง

3.9 กิจกรรมและโครงการพัฒนาสำคัญ

การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่

- 3.9.1 การคัดเลือกสรรหาเป็นระบบเปิดสามารถเลือกบุคลากรที่มีความจำเพาะเหมาะสมมากขึ้น และให้ความสำคัญ และให้เวลากับการคัดเลือกสรรหามากที่สุด
- 3.9.2 ใช้ระบบของภาครัฐกิจเข้ามาใช้กับการบริหารบุคคล
- 3.9.3 สามารถทำสัญญาเป็นรายโครงการ หรืองานพิเศษ
- 3.9.4 เน้นเรื่องระบบประเมินผลแบบ 360 องศา เป็นการ ประเมินเพื่อพัฒนา ไม่ได้เป็นการจับผิด
- 3.9.5 ใช้ตัวชี้วัดควบคู่ไปกับสัญญาจ้าง
- 3.9.6 มีความยืดหยุ่นและความคล่องตัวที่จะจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน
- 3.9.7 ค่าตอบแทนจะจ่ายตาม Work load อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะปรับระบบการบริหารงานบุคคลแล้ว ยังทำให้มีการ turn over ค่อนข้างสูง

3.10 การปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยม

- 3.10.1 ไม่ยึดถือตำแหน่ง แต่ยึดถือความรับผิดชอบเป็นสำคัญ
- 3.10.2 วัฒนธรรมองค์กร ต้องลดภาพพจน์การทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม
- 3.10.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 3.10.4 ต้องมีการบริการแบบ Service mind
- 3.10.5 ผู้นำองค์กร ระดับหัวหน้า ต้องทำเป็นตัวอย่าง

3.10.6 เน้นลูกค้าเป็นสำคัญ

3.10.7 ในระบบราชการเน้นเรื่องความซื่อสัตย์ ซื่อตรง

3.10.8 นับถือความดี ความมีประสิทธิภาพของคน

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นโรงพยาบาลที่มีจำนวนบุคลากรที่มีความสามารถในหลากหลายสาขาวิชาชีพ เพื่อให้เพียงพอต่อการรับบริการแก่คนไข้ในแต่ละวัน เมื่อมีบุคลากรจำนวนมากจึงต้องมีแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความเรียบร้อยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลนั้น จะมีความสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงาน ซึ่งทางโรงพยาบาลบ้านแพ้วก็ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวได้เป็นอย่างดี ทั้งในเรื่องของการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และการทำสัญญาการทำงานของบุคลากรที่เป็นธรรม ดังนั้นผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นเสียงสะท้อนให้กับ บุคลากรในหน่วยการจัดการทรัพยากรบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไปในอนาคตเพื่อให้เกิดการปรับปรุงที่เหมาะสมแก่หน่วยงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสาวลักษณ์ ราเพยพล (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา พบว่า เมื่อเรียงลำดับปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 5 อันดับแรก ได้แก่ รายได้ การมีคุณค่าในตัวเอง สวัสดิการบัตรสุขภาพตนเองและครอบครัวความก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศการทำงาน จึงมีข้อเสนอแนะว่าโรงพยาบาลควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะเรื่อง ความมีอิสระในการทำงานและความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบกับการมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสเหล่านี้ ส่วนเป็นตัวกำหนดบรรยากาศในการทำงานที่พึงปรารถนาของบุคลากรในโรงพยาบาลและสามารถนำมาใช้เป็นนโยบายพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นผู้รับบริการอย่างแท้จริง

อรวรรณ เกรือแป้น และคณะ (2013) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบด้วย หัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งจำนวนทั้งหมด 281 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าระดับความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ใน ระดับสูง ($\bar{X} = 58.4$) และรายด้าน คือ

1) ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2) ด้านยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะชำระรักษาเป็นสมาชิกขององค์กร

นอกจากนี้ยังปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอีกเช่นกัน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องนั้นประกอบไปด้วย อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.20$ $p < 0.01$), ($r = 0.20$ $p < 0.01$), ($r = 0.57$ $p < 0.01$), ($r = 0.62$ $p < 0.01$), ($r = 0.59$ $p < 0.01$) และ ($r = 0.46$ $p < 0.01$) ตามลำดับ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยผู้บริหารทางการพยาบาลควรปรับปรุงการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการต่างๆ ส่งเสริมให้กำลังใจในการทำงานและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สุริพร สุกุณี และคณะ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำนวน 256 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลจากการศึกษาพบว่า ผลการวิจัย พบว่าบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีระดับความคิดเห็นต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.44, SD = 0.50) และความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.80, SD = 0.59) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($p < 0.05$) เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา วิชาชีพ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน สภาพการจ้างงาน ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยรวมในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.712$, $p < 0.001$)

อนันต์ สังเกตใจ (2559) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน ทุกคนจำนวน 31 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อมูล 3 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ผลจากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.97 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.44 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหาร โรงพยาบาลว่าผู้บริหาร โรงพยาบาลฯ ควรสนับสนุน และส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการให้กับพยาบาลเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ให้กับบุคลากรและควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะด้านความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร โดยควรส่งเสริมให้หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานในทุกขั้นตอนอันจะส่งผลให้พยาบาลมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง และได้ผลการบำบัดรักษาผู้ป่วยที่ดีขึ้น นอกจากนี้ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยที่ควรคำนึงถึง ได้แก่ ภาระงาน ความเหนื่อยหน่าย ความสุขในการทำงาน จัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ให้พยาบาลทุกระดับในองค์กรพยาบาลได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาความผูกพันและความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างมีความสุข

ศราวุฑุ โภชนะสมบัติ (2559) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 118 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติ Independent Sample t-test สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe test) และใช้ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กร ดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความผูกพันที่มีอยู่ และการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จำเป็นต้องทำกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึงข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือน หรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงเลี้ยงชีพ การส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีระบบบรรทัดฐานทางสังคม เพราะว่าบุคลากรมีความพร้อมจะสนับสนุน เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

พวงพร กอจรัญจิตต์ และคณะ (2560) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง

คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 276 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า

1) ประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.61$)

2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.13$)

3) ประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล มีความสัมพันธ์ ทางบวก ($r = 0.657$) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เช่น กิจกรรมการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศให้เกิดการมีส่วนร่วมและเพิ่มระดับความยึดมั่นผูกพันในงานให้ เพิ่มมากขึ้น

จากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิจัยต่างๆ ทำให้ทราบถึงการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรของโรงพยาบาลนั้นมีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันภายในองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงานภายในองค์กร อาทิเช่น การเพิ่มฐานเงินเดือนให้แก่พนักงานภายในองค์กร การจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรตระหนักถึง นอกจากด้านสวัสดิการต่างๆแล้วปัจจัยทางด้านส่วนบุคคลนั้น ก็มีส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรอีกเช่นเดียวกัน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้ศึกษานำเสนอวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้เป็นบุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำนวน 1,213 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจำนวนบุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) คือ 1,213 คน โดยใช้สูตรของ เกรจซี่ แอนด์ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 297 ตัวอย่าง ใช้วิธีการการเปิดตาราง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

2.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ตามแนวคิดของ Mondy (2008) เกี่ยวกับด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร 5 ด้าน มีข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ ดังนี้

2.2.1 การวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 ข้อ

2.2.2 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 ข้อ

2.2.3 การประเมินผลงาน จำนวน 5 ข้อ

2.2.4 การจัดการค่าตอบแทน จำนวน 6 ข้อ

2.2.5 การจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน เป็นไปตามมาตรวัดแบบ 5 point Likert scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ระดับคะแนน 5
เห็นด้วย	ระดับคะแนน 4
ปานกลาง	ระดับคะแนน 3
ไม่เห็นด้วย	ระดับคะแนน 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ระดับคะแนน 1

โดยมีการแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ย โดยใช้คะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยด้วยวิธีการอันตรภาคชั้น ดังนี้ (จรัสรัตน์ อินทรจำนงค์, 2560: 5-28)

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

แปลความหมายได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด

2.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ตามแนวคิดของ Mayer and Allen (1991) เกี่ยวกับด้านความผูกพันในองค์กร 3 ด้าน มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ดังนี้

2.3.1 ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก จำนวน 5 ข้อ

2.3.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ

2.3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 5 ข้อ

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน เป็นไปตามมาตรวัดแบบ 5 point Likert scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ข้อคำถามในทางบวกซึ่งแสดงระดับความคิดเห็น ให้นำน้ำหนักคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ระดับคะแนน 5
เห็นด้วย	ระดับคะแนน 4
ปานกลาง	ระดับคะแนน 3
ไม่เห็นด้วย	ระดับคะแนน 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ระดับคะแนน 1

โดยมีการแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยโดยใช้คะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยด้วยวิธีการอันตรภาคชั้น ดังนี้ (จิริรัตน์ อินทรจำนงค์, 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 ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ระดับน้อยที่สุด

2.4 ตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้จะทำการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งทำการทดสอบต่อไปนี้

2.4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2.4.2 การหาความน่าเชื่อถือ โดยการนำแบบสอบถาม ไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างนั้นคือบุคลากรของ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำนวน 30 ตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient)

2.4.3 นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมและนำมาทดสอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหาความเชื่อมั่น ค่าเท่ากับ 0.914 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเพราะได้ค่ามากกว่าค่ามาตรฐาน 0.70 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (สุภาวดี ขุนทอง จันทร์, 2560: 179)

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	0.899
ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	0.858

จากตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคของกลุ่มตัวอย่าง 30 ตัวอย่าง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค หรือค่าความเชื่อมั่น อยู่ที่ 0.899 และความผูกพันของบุคลากรในองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค หรือค่าความเชื่อมั่น อยู่ที่ 0.858 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยเก็บข้อมูล ใช้ระยะเวลา ระหว่าง วันที่ 17 กันยายน 2561 – 31 มกราคม 2562 เท่านั้น ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 **ขั้นที่ 1** ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บแบบสอบถามถึงโรงพยาบาล บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล

3.2 **ขั้นที่ 2** ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการกระจายแจกแบบสอบถามไปยัง หัวหน้างานแต่ละหน่วยงาน ให้แก่บุคลากรเพื่อทำแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้ศึกษานำแบบสอบถาม ไปแจกด้วยตนเอง

3.3 **ขั้นที่ 3** ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามทั้งหมด และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการทดสอบ กับข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผู้ศึกษาใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายระดับความคิดเห็นของบุคลากร โดยมีการแบ่งอันตรภาคชั้น เป็นตัวแบ่งระดับความคิดเห็นของบุคลากร

4.1.1 **ความถี่ร้อยละ** เพื่อวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.2 **ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)** เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวัดระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และระดับ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ผู้ศึกษาใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงอ้างอิงทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา “การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)” โดยส่งแบบสอบถามให้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 297 ฉบับ และได้รับการกลับคืนมาจำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการศึกษา แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Sig แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

SE_b แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

B แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

t แทน ค่าที่ใช้ทดสอบสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R² แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์

F แทน ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ โดยนำเสนอดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	58	19.5
หญิง	239	80.5
รวม	297	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	6	2.0
20-34 ปี	210	70.7
35-49 ปี	64	21.6
50 ปีขึ้นไป	17	5.7
รวม	297	100.0
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่า ม.6/ปวช.	13	4.4
ม.6/ปวช.	99	33.3
ปวส./อนุปริญญา	36	12.1
ปริญญาตรี	129	43.4
ปริญญาตรีขึ้นไป	20	6.8
รวม	297	100.0
4. ตำแหน่งงาน		
แพทย์	6	2.0
พยาบาล	71	23.9
กลุ่มวิชาชีพ	44	14.8
เจ้าหน้าที่สนับสนุนทางการแพทย์	176	59.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (297 ตัวอย่าง)	ร้อยละ (100.00)
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	24	8.1
1-3 ปี	57	19.2
4-6 ปี	69	23.2
7-9 ปี	57	19.2
10 ปี ขึ้นไป	90	30.3

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้วองค์การมหาชน) พบว่า

- 1) เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.5 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 19.5
- 2) อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.7 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 35-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.5 และน้อยที่สุดอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.0
- 3) ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมา ระดับม.6/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 33.3 และน้อยที่สุด ระดับต่ำกว่าม.6/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 4.4
- 4) ตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่สนับสนุนทางการแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมาพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 23.9 และน้อยที่สุด แพทย์ คิดเป็นร้อยละ 2.0
- 5) ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.3 รองลงมา 1-3 ปี และ 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.2 และน้อยที่สุด 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลงาน การจัดการค่าตอบแทน และการจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยนำเสนอตารางที่ 4.2-4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) การวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	3.54	0.68	มาก
2) การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.52	0.69	มาก
3) การประเมินผลงาน	3.56	0.67	มาก
4) การจัดการค่าตอบแทน	3.36	0.81	ปานกลาง
5) การจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.43	0.73	มาก
รวม	3.48	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นโดยรวมเกี่ยวกับระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การประเมินผลงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.54$) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.52$) ด้านการจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.43$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็นจำแนกตามการวางแผน และสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์			
1) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน	3.55	0.81	มาก
2) กำหนดตำแหน่งงานว่างที่ต้องการสรรหาอย่างชัดเจนและโปร่งใส	3.46	0.82	มาก
3) มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.59	0.87	มาก
4) การสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใสและมีคุณธรรม	3.48	0.85	มาก
5) มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้ผู้ที่สนใจได้รับทราบอย่างทั่วถึง	3.58	0.83	มาก
6) การแต่งตั้งคณะกรรมการการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างมีเหตุผล	3.57	0.78	มาก
รวม	3.54	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็น โดยรวมเกี่ยวกับการวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมา มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้รับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.58$) การแต่งตั้งคณะกรรมการการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 3.57$) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.55$) การสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใสและมีคุณธรรม ($\bar{X} = 3.48$) และน้อยที่สุดที่อยู่ในระดับมาก คือ กำหนดตำแหน่งงานว่างที่ต้องการสรรหาอย่างชัดเจนและโปร่งใส ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็นจำแนกตามการฝึกอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
1) ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.54	0.89	มาก
2) ท่านมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน	3.42	0.84	มาก
3) การเข้ารับการอบรมสามารถลดข้อบกพร่องในการทำงานของท่าน	3.60	0.78	มาก
4) งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น	3.62	0.82	มาก
5) ท่านเห็นว่าองค์การของท่านให้ความสำคัญต่อเรื่องการพัฒนาบุคลากร	3.48	0.88	มาก
6) ท่านได้รับ ข้อมูล ข่าวสาร เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาอยู่เสมอ	3.49	0.83	มาก
รวม	3.52	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาเป็นการเข้ารับการอบรมสามารถลดข้อบกพร่องในการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.60$) ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.54$) ท่านได้รับข้อมูล ข่าวสาร เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาเสมอ ($\bar{X} = 3.49$) ท่านเห็นว่าองค์การของท่านให้ความสำคัญต่อเรื่องการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.48$) และน้อยที่สุดที่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.42$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็นจำแนกตามการประเมินผลงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การประเมินผลงาน			
1) องค์กรของท่านได้กำหนดตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการทำงาน	3.70	0.75	มาก
2) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเป็นธรรมดาแก่บุคลากรทุกคนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.53	0.81	มาก
3) องค์กรของท่านกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.52	0.84	มาก
4) ตัวผู้ประเมินมีความเหมาะสมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.55	0.84	มาก
5) ท่านเห็นว่าการพิจารณาความดี ความชอบในองค์กรของท่านยึดหลักผลงาน และคุณธรรม	3.50	0.88	มาก
รวม	3.56	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการประเมินผลงานเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า องค์กรของท่านได้กำหนดตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาตัวผู้ประเมินมีความเหมาะสมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.55$) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเป็นธรรมดาแก่บุคลากรทุกคนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$) องค์กรของท่านกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.52$) และน้อยที่สุดที่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านเห็นว่าการพิจารณาความดี ความชอบในองค์กรของท่านยึดหลักผลงาน และคุณธรรม ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็นจำแนกตามการจัดการ
ค่าตอบแทนของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การจัดการค่าตอบแทน			
1) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ในความรับผิดชอบของท่าน	3.36	0.88	ปานกลาง
2) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.41	0.87	มาก
3) ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อความจำเป็นในการครองชีพ	3.31	0.96	ปานกลาง
4) ค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส มีความเหมาะสมกับผลงานของท่าน	3.34	0.95	ปานกลาง
5) องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี ฯลฯ	3.37	1.02	ปานกลาง
6) ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ เช่น รางวัล การเลื่อนตำแหน่งงาน มีความเหมาะสมกับผลงานของท่าน	3.37	0.95	ปานกลาง
รวม	3.36	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี ฯลฯ ($\bar{X} = 3.37$) ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ เช่น รางวัล การเลื่อนตำแหน่งงาน มีความเหมาะสมกับผลงานของท่าน ($\bar{X} = 3.37$) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ในความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 3.36$) ค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส มีความเหมาะสมกับผลงานของท่าน ($\bar{X} = 3.34$) และน้อยที่สุดที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อความจำเป็นในการครองชีพ ($\bar{X} = 3.31$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็นจำแนกตามการจัดการอาชีพ และความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน			
1) ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ณ ปัจจุบัน	3.41	0.86	มาก
2) หัวหน้างานคอยให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน และพร้อมที่จะยอมรับความคิดเห็นจากบุคลากร	3.51	0.84	มาก
3) ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ท่านปฏิบัติงานในองค์กรนี้	3.36	0.85	ปานกลาง
รวม	3.43	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า หัวหน้างานคอยให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน และพร้อมที่จะยอมรับความคิดเห็นจากบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมาท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ณ ปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.41$) และน้อยที่สุดที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ท่านปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.36$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอดังตารางที่ 9-12 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ความผูกพันในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	3.52	0.68	มาก
2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.35	0.70	ปานกลาง
3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.48	0.66	มาก
รวม	3.45	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นโดยรวมเกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกรักอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.48$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็นจำแนกตามความผูกพัน
ด้านความรู้สึกรัก ของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ความผูกพันในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก			
1) ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ	3.43	0.98	มาก
2) ท่านมีความรู้สึกที่ได้กล่าวถึงองค์กรของท่านให้กับบุคคลภายนอกฟัง	3.50	0.78	มาก
3) ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเปรียบเหมือนเป็นปัญหาของตัวเอง	3.50	0.83	มาก
4) ท่านคิดว่าบุคลากรภายในองค์กรเปรียบเสมือนสมาชิกในครอบครัว	3.56	0.81	มาก
5) ท่านรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.59	0.73	มาก
รวม	3.52	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นโดยรวมเกี่ยวกับความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ท่านรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมา ท่านคิดว่าบุคลากรภายในองค์กรเปรียบเสมือนสมาชิกในครอบครัว ($\bar{X} = 3.56$) ท่านมีความรู้สึกที่ได้กล่าวถึงองค์กรของท่านให้กับบุคคลภายนอกฟัง ($\bar{X} = 3.50$) ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเปรียบเหมือนเป็นปัญหาของตัวเอง ($\bar{X} = 3.50$) และน้อยที่สุด ที่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็นจำแนกตามความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์กรมหาชน)

ความผูกพันในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง			
1) ท่านไม่เกรงกลัวผลที่อาจเกิดขึ้นเมื่อท่านลาออกจากงาน	3.41	0.82	มาก
2) เป็นเรื่องยากที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้ ถึงแม้ว่าท่านจะต้องการก็ตาม	3.46	0.90	มาก
3) หากท่านออกจากองค์กรในตอนนี้ จะทำให้เกิดปัญหาในชีวิตของท่านเป็นอย่างมาก	3.28	1.00	ปานกลาง
4) ท่านมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องทำงานในองค์กรแห่งนี้ในตอนนี้	3.45	0.84	มาก
5) ถ้าลาออกจากองค์กรนี้ โอกาสที่จะได้งานใหม่มีอยู่น้อยมาก	3.18	1.01	ปานกลาง
รวม	3.35	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นโดยรวมเกี่ยวกับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า เป็นเรื่องยากที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้ ถึงแม้ว่าท่านจะต้องการก็ตามอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) รองลงมา ท่านมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องทำงานในองค์กรแห่งนี้ในตอนนี้ ($\bar{X} = 3.45$) ท่านไม่เกรงกลัวผลที่อาจเกิดขึ้นเมื่อท่านลาออกจากงาน ($\bar{X} = 3.41$) และในระดับปานกลาง คือ หากท่านออกจากองค์กรในตอนนี้ จะทำให้เกิดปัญหาในชีวิตของท่านเป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 3.28$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ถ้าลาออกจากองค์กรนี้ โอกาสที่จะได้งานใหม่มีอยู่น้อยมาก ($\bar{X} = 3.18$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็นจำแนกตามความผูกพัน
ด้านบรรทัดฐาน ของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ความผูกพันในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน			
1) ท่านคิดว่าในปัจจุบันองค์กรมีอัตราการลาออกที่ สูงขึ้น	3.65	0.85	มาก
2) ท่านรู้สึกผิดหวังที่ท่านลาออกจากองค์กร ในตอนนี้	3.23	1.00	ปานกลาง
3) ท่านคิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่ง สำคัญอย่างมาก	3.64	0.80	มาก
4) ถึงแม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนอที่ดีจากองค์กรอื่น ท่านก็ไม่ประสงค์ที่จะลาออกจากองค์กร	3.38	0.91	ปานกลาง
5) ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีบุญคุณต่อท่าน	3.48	0.88	มาก
รวม	3.48	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นโดยรวมเกี่ยวกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ท่านคิดว่าในปัจจุบันองค์กรมีอัตราการลาออกที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมา ท่านคิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ($\bar{X} = 3.64$) ท่านรู้สึกว่างค์การมีบุญคุณต่อท่าน ($\bar{X} = 3.48$) และในระดับปานกลาง ถึงแม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนอที่ดีจากองค์กรอื่นท่านก็ไม่ประสงค์ที่จะลาออกจากองค์กร ($\bar{X} = 3.38$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ท่านรู้สึกผิดหวังที่ท่านลาออกจากองค์กรในตอนนี้ ($\bar{X} = 3.23$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยวิเคราะห์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยนำเสนอดังตารางที่ 13-20 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงความแตกต่างเพศกับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตัวแปร	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
1) ด้านความรู้สึกรู้สึก	ชาย	58	3.73	0.81	2.266	74.779	0.026*
	หญิง	239	3.47	0.64			
2) ด้านความต่อเนื่อง	ชาย	58	3.66	0.74	3.645	295	0.000*
	หญิง	239	3.29	0.67			
3) ด้านบรรทัดฐาน	ชาย	58	3.79	0.71	3.726	79.968	0.000*
	หญิง	239	3.41	0.63			
รวม	ชาย	58	3.72	0.69	3.441	76.517	0.001*
	หญิง	239	3.39	0.56			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าสถิติ t เท่ากับ 3.441 และค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า บุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์รายด้านก็พบความแตกต่าง ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 แสดงความแตกต่างอายุกับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตัวแปร	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรู้สึก	ต่ำกว่า 20 ปี	6	4.10	0.60	4.888	0.002*
	20 - 34 ปี	210	3.43	0.68		
	35 - 49 ปี	64	3.73	0.62		
	50 ปีขึ้นไป	17	3.61	0.60		
	รวม	297	3.52	0.68		
ด้านความต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 20 ปี	6	3.86	0.74	2.873	0.037*
	20 - 34 ปี	210	3.29	0.72		
	35 - 49 ปี	64	3.51	0.64		
	50 ปีขึ้นไป	17	3.43	0.46		
	รวม	297	3.35	0.70		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ตัวแปร	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านบรรทัดฐาน	ต่ำกว่า 20 ปี	6	3.86	0.54	1.149	0.330
	20 - 34 ปี	210	3.44	0.70		
	35 - 49 ปี	64	3.54	0.56		
	50 ปีขึ้นไป	17	3.56	0.47		
	รวม	297	3.48	0.66		
ภาพรวม	ต่ำกว่า 20 ปี	6	3.39	0.62	3.471	0.170
	20 - 34 ปี	210	3.59	0.53		
	35 - 49 ปี	64	3.53	0.35		
	50 ปีขึ้นไป	17	3.45	0.60		
	รวม	297	3.39	0.62		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าสถิติ F เท่ากับ 3.471 และค่า Sig. เท่ากับ 0.170 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า บุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์รายด้านก็พบความแตกต่าง ด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง แต่ด้านบรรทัดฐาน ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.14 แสดงความแตกต่างระดับการศึกษากับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตัวแปร	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความรู้สึก	ต่ำกว่า ม.6/ปวช.	13	3.64	0.81	5.778	0.000*
	ม.6/ปวช.	99	3.71	0.65		
	ปวส./อนุปริญญา	36	3.58	0.59		
	ปริญญาตรี	129	3.31	0.65		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	20	3.70	0.70		
	รวม	297	3.52	0.68		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความต่อเนื่อง	ต่ำกว่า ม.6/ปวช.	13	3.69	0.55	8.893	0.000*
	ม.6/ปวช.	99	3.60	0.64		
	ปวส./อนุปริญญา	36	3.50	0.70		
	ปริญญาตรี	129	3.11	0.66		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	20	3.27	0.78		
	รวม	297	3.35	0.70		
ด้านบรรทัดฐาน	ต่ำกว่า ม.6/ปวช.	13	4.00	0.48	12.858	0.000*
	ม.6/ปวช.	99	3.73	0.62		
	ปวส./อนุปริญญา	36	3.51	0.55		
	ปริญญาตรี	129	3.21	0.62		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	20	3.54	0.62		
	รวม	297	3.48	0.66		
ภาพรวม	ต่ำกว่า ม.6/ปวช.	13	3.77	0.50	11.176	0.000*
	ม.6/ปวช.	99	3.68	0.56		
	ปวส./อนุปริญญา	36	3.53	0.58		
	ปริญญาตรี	129	3.21	0.55		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	20	3.50	0.61		
	รวม	297	3.45	0.60		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าสถิติ F เท่ากับ 11.176 และค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า บุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านก็พบความแตกต่าง ด้านความรู้สึกด้านความต่อเนื่อง และ ด้านบรรทัดฐาน ผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ Post Hoc test (Scheffe) ซึ่งได้ผลวิเคราะห์ตามตาราง ที่ 17

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.	ม.6/ ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป
	\bar{X}	3.77	3.68	3.53	3.22	3.50
ต่ำกว่า ม.6/ปวช	3.77	-	-0.09	-0.24	-0.55*	-0.27
ม.6/ปวช.	3.68		-	-0.15	-0.46*	-0.18
ปวส./อนุปริญญา	3.53			-	-0.31	-0.03
ปริญญาตรี	3.22				-	-0.29
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.50					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างลักษณะความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่า ม. 6/ ปวช มีความผูกพันในองค์การแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษา ม. 6/ ปวช. มีความผูกพันในองค์การแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และช่วงระดับการศึกษาอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.16 แสดงความแตกต่างตำแหน่งงานกับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตัวแปร	ตำแหน่งงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความรู้สึก	แพทย์	6	3.83	1.04		
	พยาบาล	71	3.39	0.65		
	กลุ่มวิชาชีพ	44	3.24	0.74	5.477	0.001*
	เจ้าหน้าที่สนับสนุนทางการแพทย์	176	3.63	0.63		
	รวม	297	3.52	0.68		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ตัวแปร	ตำแหน่งงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความ ต่อเนื่อง	แพทย์	6	3.70	0.90	6.275	0.000*
	พยาบาล	71	3.14	0.70		
	กลุ่มวิชาชีพ	44	3.15	0.81		
	เจ้าหน้าที่สนับสนุนทางการแพทย์	176	3.48	0.63		
รวม		297	3.35	0.70		
ด้านบรรทัด ฐาน	แพทย์	6	3.90	0.74	4.114	0.007*
	พยาบาล	71	3.30	0.72		
	กลุ่มวิชาชีพ	44	3.36	0.65		
	เจ้าหน้าที่สนับสนุนทางการแพทย์	176	3.56	0.61		
รวม		297	3.48	0.66		
ภาพรวม	แพทย์	6	3.81	0.80	6.557	0.000*
	พยาบาล	71	3.28	0.62		
	กลุ่มวิชาชีพ	44	3.25	0.64		
	เจ้าหน้าที่สนับสนุนทางการแพทย์	176	3.56	0.54		
รวม		297	3.45	0.60		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าสถิติ F เท่ากับ 6.557 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า บุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านก็พบความแตกต่าง ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน และเมื่อวิเคราะห์รายด้านก็พบความแตกต่าง ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และ ด้านบรรทัดฐาน ผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ Post Hoc test (Scheffe) ซึ่งได้ผลวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มี ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน		แพทย์	พยาบาล	กลุ่มวิชาชีพ	เจ้าหน้าที่อื่นๆ
	\bar{X}	3.81	3.28	3.25	3.56
แพทย์	3.81	-	-0.53	-0.56	-0.25
พยาบาล	3.28		-	-0.03	0.28*
กลุ่มวิชาชีพ	3.25			-	0.31*
เจ้าหน้าที่สนับสนุน ทางการแพทย์	3.56				-
รวม	3.45				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างลักษณะความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพยาบาล มีความผูกพันในองค์กรและเจ้าหน้าที่สนับสนุนทางการแพทย์มีความผูกพันในองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตำแหน่งงานอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.18 แสดงความแตกต่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ตัวแปร	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความรู้สึก	น้อยกว่า 1 ปี	24	3.60	0.59	1.012	0.401
	1 - 3 ปี	57	3.58	0.77		
	4 - 6 ปี	69	3.42	0.69		
	7-9 ปี	57	3.43	0.70		
	10 ปี ขึ้นไป	90	3.59	0.60		
รวม		297	3.52	0.68		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ตัวแปร	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านความต่อเนื่อง	น้อยกว่า 1 ปี	24	3.42	0.68	0.797	0.528
	1 - 3 ปี	57	3.45	0.82		
	4 - 6 ปี	69	3.39	0.69		
	7-9 ปี	57	3.24	0.75		
	10 ปีขึ้นไป	90	3.32	0.59		
	รวม	297	3.35	0.70		
ด้านบรรทัดฐาน	น้อยกว่า 1 ปี	24	3.70	0.64	1.768	0.135
	1 - 3 ปี	57	3.61	0.78		
	4 - 6 ปี	69	3.42	0.64		
	7-9 ปี	57	3.44	0.69		
	10 ปีขึ้นไป	90	3.40	0.54		
	รวม	297	3.48	0.66		
ภาพรวม	น้อยกว่า 1 ปี	24	3.57	0.56	0.961	0.429
	1 - 3 ปี	57	3.5544	0.71		
	4 - 6 ปี	69	3.4164	0.59		
	7-9 ปี	57	3.3754	0.64		
	10 ปีขึ้นไป	90	3.4385	0.49		
	รวม	297	3.4545	0.60		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าสถิติ F เท่ากับ 0.961 และค่า Sig. เท่ากับ 0.429 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า บุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์รายด้านก็ไม่พบความแตกต่าง ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน ในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ 2) การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การประเมินผลงาน 4) การจัดการค่าตอบแทน 5) การจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน กับความผูกพันองค์การประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันด้านต่อเนื่อง 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson ' son Correlation) โดยนำเสนอตารางที่ 4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน
ในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์	ปัจจัยความผูกพันในองค์การของบุคลากร			
	r	Sig (2-Tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1) การวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	0.486**	0.000	น้อย	เดียวกัน
2) การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.472**	0.000	น้อย	เดียวกัน
3) การประเมินผลงาน	0.492**	0.000	น้อย	เดียวกัน
4) การจัดการค่าตอบแทน	0.658**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5) การจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน	0.497**	0.000	น้อย	เดียวกัน

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านการวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงทิศทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับน้อย ($r = 0.486$) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงทิศทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับน้อย ($r = 0.472$) ด้านการประเมินผลงานกับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงทิศทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับน้อย ($r = 0.492$) ด้านการจัดการค่าตอบแทนกับความผูกพันในองค์การ

มีความสัมพันธ์เชิงทิศทางบวกโดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.658$) และด้านการจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงทิศทางบวกโดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับน้อย ($r = 0.497$)



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษา “การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)” โดยส่งแบบสอบถามให้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 297 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลงาน การจัดการค่าตอบแทน และการจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยวิเคราะห์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การหาค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้ค่าสถิติ F-test

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ 2) การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การประเมินผลงาน 4) การจัดการค่าตอบแทน 5) การจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน กับความผูกพันองค์กรประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก 2) ความผูกพัน

ด้านต่อเนื่อง 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

1. สรุปการศึกษา

1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ทางผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 ชุด ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปผลดังต่อไปนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 80.50 อายุ 20-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.70 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.40 ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 59.30 และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.30

1.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.48$) โดยด้านการประเมินผลงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาด้านการวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.54$) และน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.36$)

1.2.1 ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก โดยระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก และกำหนดตำแหน่งงานว่างที่ต้องการสรรหาอย่างชัดเจนและโปร่งใสอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.2 ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก โดยการเข้ารับการอบรมสามารถลดข้อบกพร่องในการทำงานของท่านอยู่ในระดับมากและท่านมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.3 ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลงาน อยู่ในระดับมาก โดยองค์กรของท่านได้กำหนดตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการทำงานอยู่ในระดับมากและท่านเห็นว่าการพิจารณาความดี ความชอบในองค์กรของท่านยึดหลักผลงานและคุณธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.4 ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านอยู่ในระดับมาก และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อความจำเป็นในการครองชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.5 ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยหัวหน้างานคอยให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน และพร้อมที่จะยอมรับความคิดเห็นจากบุคลากรอยู่ในระดับมาก และท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ท่านปฏิบัติงานในองค์กรนี้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

พบว่า ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.45$) โดยด้านความผูกพันด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมาด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.48$) และน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.35$)

1.3.1 ระดับความผูกพันด้านด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก โดยท่านรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับมากและท่านยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3.2 ระดับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง โดยเป็นเรื่องยากที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้ ถึงแม้ว่าท่านจะต้องการก็ตามอยู่ในระดับมากและถ้าลาออกจากองค์กรนี้ โอกาสที่จะได้งานใหม่มีอยู่น้อยมากอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3.3 ระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก โดยท่านคิดว่าในปัจจุบันองค์กรมีอัตราการลาออกที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก และท่านรู้สึกผิดหากท่านลาออกจากองค์กรในตอนนี้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.4 ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยวิเคราะห์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า บุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

1.4.1 เพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านก็พบความแตกต่าง ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน

1.4.2 อายุ แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์รายด้านก็พบความแตกต่าง ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง แต่ด้านบรรทัดฐานไม่พบความแตกต่าง

1.4.3 ระดับการศึกษา แตกต่างกัน ความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านก็พบความแตกต่าง ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน ผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ Post Hoc test (Scheffe) พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษา ต่ำกว่า ม.6/ปวช. มีความผูกพันในองค์การแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษา ม.6/ปวช. มีความผูกพันในองค์การแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และช่วงระดับการศึกษาอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

1.4.4 ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์รายด้านก็พบความแตกต่างฐาน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน และเมื่อวิเคราะห์รายด้านก็พบความแตกต่าง ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน ผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า กลุ่มพยาบาลมีความผูกพันในองค์การและเจ้าหน้าที่สนับสนุนทางการแพทย์มีความผูกพันในองค์การ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตำแหน่งงานอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

1.4.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์รายด้านก็ไม่พบความแตกต่าง ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน

1.5 ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านการวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงทิศทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับน้อย ($r = 0.486$) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงทิศทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับน้อย ($r = 0.472$) ด้านการประเมินผลงานกับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงทิศทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับน้อย ($r = 0.492$) ด้านการจัดการค่าตอบแทนกับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงทิศทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.658$) และการจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน

กับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงทิศทางบวกโดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับน้อย ($r = 0.497$)

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ผล การศึกษาพบว่า

2.1 ผลระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงมาต่ำ คือ ด้านการประเมินผล ด้านการวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงานและด้านการจัดการค่าตอบแทน ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ ปภาวดี เหล่าพานิชย์เจริญ (2010) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงร้อยละ 61.9 ระดับปานกลางร้อยละ 37.1 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภาพร ศิริพรกิตติ ที่ศึกษา ความผูกพันองค์กรและประเทววัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราชมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง จากการศึกษาของ ปิยชิตา คูหิรัญญรัตน์ (2013) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันกับองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการจากศึกษาพบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตร์มีความผูกพันกับองค์กรในระดับมาก โดยที่สถานะขององค์กรยังมีคะแนนความผูกพันในระดับมาก และยังพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุของผู้ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการมีรายได้ที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์กับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ผลระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงมาต่ำ คือ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ซึ่งผลการจากศึกษาในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษา จุฑามาศ วิเวโก (2554) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม พบว่า ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ดารณี เทียมเพชร (2556) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพัน

ต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก

2.3 ผลเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน แต่อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ อรรวรรณ เกรือแป้น (2013) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลจากการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน

2.4 ผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ด้านการวางแผน และสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์ระดับน้อย ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์ระดับน้อย ด้านการประเมินผลงานกับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์ระดับน้อยการจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงานกับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์ระดับน้อย และด้านการจัดการค่าตอบแทนกับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กลาง ผลการศึกษาในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ดังนี้ สุรีพร สกฤษ (2015) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ผลจากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับสูง

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

3.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานละความรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงานในองค์การ จัดอยู่ในระดับน้อยที่สุด องค์กรควรมีการสนับสนุน โดยเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยอาจจะมีการเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงานช่วงอายุของการทำงาน ควรพิจารณาภาวะ

ของบุคลากรในองค์กรต่อค่าตอบแทนในการได้รับ ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการสร้างความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความปลอดภัยระหว่างการทำงาน

3.2 การสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถจัดอยู่ในระดับต่ำที่สุด
 องค์กรควรมีการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของบุคลากร ควรมีการจัดประเมินผลงานของบุคลากรทุกฝ่าย อาจจะมีการจัดทำการประเมินผลงานของบุคลากรรายปี ในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ที่มีความสามารถอาจจะมีการประเมินเรื่อง รายได้ตอบแทนหรือได้รับเกียรติบัตร จากฝ่ายบริหาร เพื่อที่จะให้มีกำลังใจในการทำงาน และเป็นตัวอย่างให้แก่บุคลากรคนอื่นๆ ในการปฏิบัติงาน

3.3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงมาต่ำ คือ ด้านการประเมินผล ด้านการวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงานและด้านการจัดการค่าตอบแทน แต่เมื่อพิจารณาถึงการกำหนดตำแหน่งงานว่างที่ต้องการสรรหาอย่างชัดเจนและโปร่งใส พบว่าจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่า ในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรแสดงให้เห็นความโปร่งใสและความเหมาะสมตามความสามารถของตำแหน่งงาน อาทิเช่น มีการจัดการสอบเข้าทำงาน เข้ารับการคัดเลือก ควรสามารถตรวจสอบผลการสอบของตนเองกับคณะกรรมการที่คัดเลือกได้ และสามารถร้องเรียนไปยังผู้บริหารหากเกิดความไม่ชอบธรรมในการคัดเลือก

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัจจวน ขอดวิศิษฏ์ศักดิ์. (2557). “การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในกลุ่มคน Gen-Y”. *WMS Journal of Management*, 3(2), 1-10.
- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2560). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (รายงานการศึกษาวิจัยปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปทุมธานี.
- จุฑามาศ วิเวโก. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนายอาม จังหวัดจันทบุรี. (รายงานปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดารณี เทียมเพ็ชร. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว. (รายงานปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- คุษฎี อายุวัฒน์. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. สืบค้นจาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/kuengj/article/download/116615/89709/>.
- ชเนศ ยุคันตวานิชชัย . (2560). “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจยุคใหม่”. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 8(1), 48-67.
- นภาพร ศิริพรกิตติ. ปิยธิดา ตรีเดช และ วงเดือน ปันดี .(2554). ความผูกพันองค์กรและประเภทวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช. *Journal of Boromarajonani College of Nursing, Bangkok*, 27(3).
- ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ. ปิยธิดา ตรีเดช. พีระ ตรีกรินทร์จิตร และ สุจิตรา นิลเลิศ. (2553). “ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาชิปดี”. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 11(2), 26-33.

- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โทรคมนาคมและ
สารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร.
(รายงานการศึกษาวิจัยปริญญาโทฉบับที่ ๓ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเนชั่น.
กรุงเทพฯ.
- ปิยธิดา คูศิริบุญรัตน์ และคณะ. (2560). ความผูกพันกับองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในบุคลากร
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *Srinagarind Med J* 2013, 28(4).
- พวงพร กอจรัญจิตต์, ณัฐธิดา เศษเกษม, กัลยา แก้วชนะสิน, นภสร ไชยภักดี และ ทรงศิริ นิลจุลกะ.
(2560). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากร
มนุษย์ของกลุ่มภารกิจ ด้านการพยาบาล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาล
วิชาชีพ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี”. *วารสารกรมการแพทย์*, 42(2), 40-48.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความ
ได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว และคณะ. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ปทุมธานี:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วิลาวรรณ ธิพิพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับสมบูรณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศรารุช โภชนะสมบัติ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร*. สืบค้นจาก
http://ryssurvey.com/vichakarn/downloadq.php?f=ddc_201710161404328884_150_1001ca.pdf&fc=title%2068.pdf.
- สกล บุญสิน. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุนันทา เลานันทน์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจและ
สหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุภาภรณ์ ประสงค์พันธ์. (2555). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: การเพิ่มขีดความสามารถ
ทางการแข่งขันของ ธุรกิจโรงแรมไทยในยุค AEC*. (รายงานการศึกษาวิจัยปรัชญาคณะ
บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร. กรุงเทพฯ.
- สุริพร สกณี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว. *J Prapokklao Hosp Clin Med
Educat Center*, 32, 108-125.

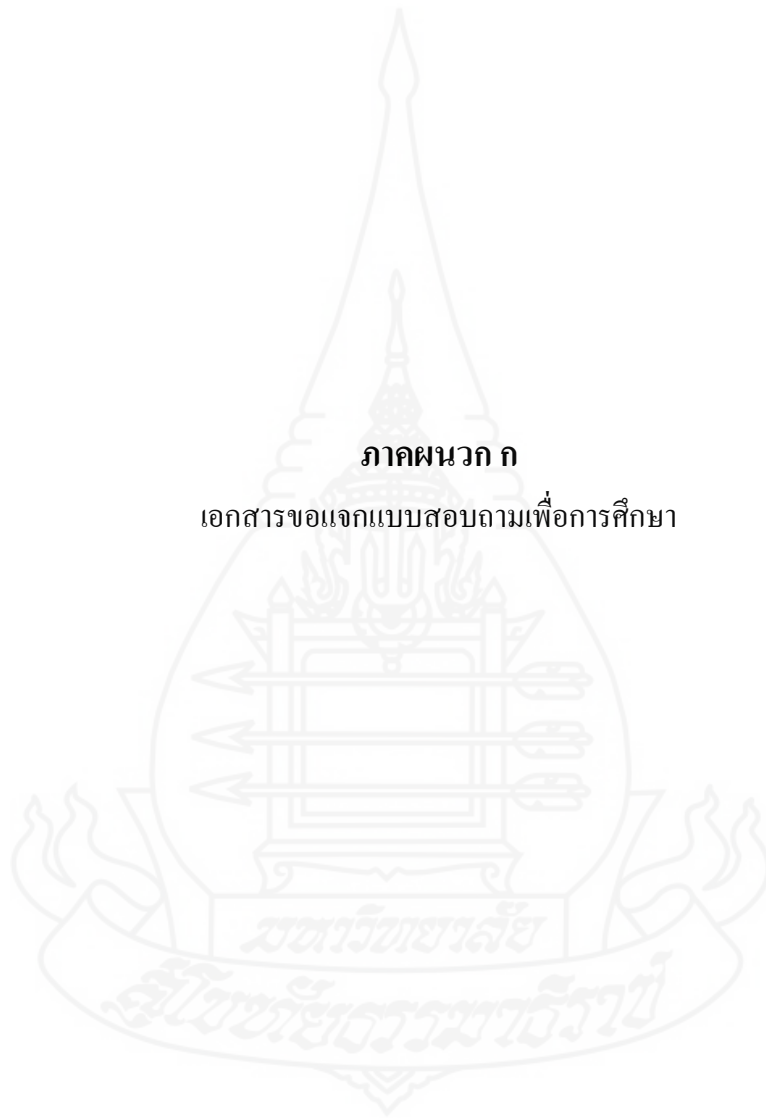
- เสาวลักษณ์ ไร่เพยพล. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา (รายงานการศึกษาวิจัยปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม.
- อนันต์ สังเกตใจ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน. สืบค้นจาก http://www.tmh.go.th/index.php?lang=&page=Technical-detail&port_id=193.
- อรวรรณ เครือแป้น. (2555). “ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.” *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, กรุงเทพมหานคร*. 56(2), 10-20.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management* 12th ed. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Ivancevich, J. M. (2004). *Human Resource Management* 9th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mondy, R. W. D. (2008). *Human Resource Management*: Pearson Education.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2004). *Human Resource Management* 9th ed. New Jersey: Prentice Hall PTR.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2006). *Human Resource Management* 9th ed. New York: McGraw-Hill Education - Europe.
- Stone, R. J. (2006). *Managing Human Resources* 2nd ed. New Jersey: Wiley.
- Watson, T. J. (2010). Critical social science, pragmatism and the realities of HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(6), 915-931.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

เอกสารขอแจกแบบสอบถามเพื่อการศึกษา





ที่ ศธ 0522.17/บ 1299

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

13 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรียน หัวหน้างานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2.แบบสอบถาม จำนวน 297 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนิตยา พลอยเพชร นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์
ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การ
มหาชน)” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาวิน ชินะโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตามโครงการศึกษาค้นคว้า
อิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการ
เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานของท่าน หากต้องการสอบถามรายละเอียด
เพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 082-4841557

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศิริรัม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-504-8181-6

โทรสาร 02-503-3612

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน ในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์การจำแนกตามปัจจัยบุคคลในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
2. ผู้ศึกษาขอความร่วมมือทุกท่านตอบคำถามตามความเป็นจริง
3. ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะเก็บไว้เป็นความลับ และนำมาใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น
4. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ชุด คือ
ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร จำนวน 5 ข้อ
ชุดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ จำนวน 26 ข้อ
ชุดที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ จำนวน 15 ข้อ
5. ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง และตอบแบบสอบถามให้ตรงกับข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

อายุต่ำกว่า 20 ปี

อายุ 20 - 34 ปี

อายุ 35 - 49 ปี

อายุ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่า ม.6/ปวช.

ม.6/ปวช.

ปวส./อนุปริญญา

ปริญญาตรี

ปริญญาตรีขึ้นไป

4. ตำแหน่งงาน

แพทย์

พยาบาล

กลุ่มวิชาชีพ*

เจ้าหน้าที่สนับสนุนทางการแพทย์**

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 1 ปี

1 - 3 ปี

4 - 6 ปี

7-9 ปี

10 ปีขึ้นไป

หมายเหตุ

* กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ เกษตร, นักการแพทย์แผนไทย, นักกายภาพบำบัด, นักรังสีเทคนิค, นักสุขศึกษา, นักเทคนิคการแพทย์, นักวิทยาศาสตร์, นักวิชาการสาธารณสุข, นักเวชสถิติ, นักโภชนาการ, นักอรรถวិชาศาสตร์, นักจิตวิทยา, นักแก้ไขการพูด, นักสังคมสงเคราะห์, นักกระตุ้นพัฒนาการ, นักกิจกรรมบำบัด, นักทัศนมาตร, นิติกร, นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย และนายช่างวิศวกร เป็นต้น

**เจ้าหน้าที่สนับสนุนทางการแพทย์ ได้แก่ หัวหน้างานที่ไม่ใช่กลุ่มวิชาชีพ, ผู้ช่วยพยาบาล, ผู้ช่วยทันตแพทย์, ผู้ช่วยงานรังสี, แม่บ้าน, รปภ, คนสวน, เจ้าหน้าที่ เป็นต้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องว่างให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	ระดับความคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การวางแผนและสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์						
1.	มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน					
2.	กำหนดตำแหน่งงานว่างที่ต้องการสรรหาอย่างชัดเจนและโปร่งใส					
3.	มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
4.	การสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใสและมีคุณธรรม					
5.	มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้ผู้ที่สนใจได้รับทราบอย่างทั่วถึง					
6.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างมีเหตุผล					
การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
7.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ					
8.	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน					
9.	การเข้ารับการอบรมสามารถลดข้อบกพร่องในการทำงานของท่าน					
10.	งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น					
11.	ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อเรื่องการพัฒนาบุคลากร					
12.	ท่านได้รับ ข้อมูล ข่าวสาร เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาอยู่เสมอ					

ข้อ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	ระดับความคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การประเมินผลงาน						
13.	องค์กรของท่านได้กำหนดตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการทำงาน					
14.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของคนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
15.	องค์กรของท่านกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
16.	ตัวผู้ประเมินมีความเหมาะสมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน					
17.	ท่านเห็นว่าการพิจารณาความดี ความชอบในองค์กรของท่านยึดหลักผลงาน และคุณธรรม					
การจัดการค่าตอบแทน						
18.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ในความรับผิดชอบของท่าน					
19.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
20.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อความจำเป็นในการครองชีพ					
21.	ค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส มีความเหมาะสมกับผลงานของท่าน					
22.	องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี ฯลฯ					
23.	ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ เช่น รางวัล การเลื่อนตำแหน่งงาน มีความเหมาะสมกับผลงานของท่าน					
การจัดการอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน						
24.	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ณ ปัจจุบัน					
25.	หัวหน้างานคอยให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน และพร้อมที่จะยอมรับความคิดเห็นจากบุคลากร					
26.	ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ท่านปฏิบัติงานในองค์กรนี้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องว่างให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิด				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความรู้สึกรัก						
1.	ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ					
2.	ท่านมีความรู้สึกที่ได้กล่าวถึงองค์กรของท่านให้กับบุคคลภายนอกฟัง					
3.	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเปรียบเหมือนเป็นปัญหาของตัวเอง					
4.	ท่านคิดว่าบุคลากรภายในองค์กรเปรียบเสมือนสมาชิกในครอบครัว					
5.	ท่านรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
ด้านความต่อเนื่อง						
6.	ท่านไม่เกรงกลัวผลที่อาจเกิดขึ้นเมื่อท่านลาออกจากงาน					
7.	เป็นเรื่องยากที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้ ถึงแม้ว่าท่านจะต้องการก็ตาม					
8.	หากท่านออกจากองค์กรในตอนนี้ จะทำให้เกิดปัญหาในชีวิตของท่านเป็นอย่างมาก					
9.	ท่านมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องทำงานในองค์กรแห่งนี้ในตอนนี้					
10.	ถ้าลาออกจากองค์กรนี้ โอกาสที่จะได้งานใหม่มีอยู่น้อยมาก					
ด้านบรรทัดฐาน						
11.	ท่านคิดว่าในปัจจุบันองค์กรมีอัตราการลาออกที่สูงขึ้น					
12.	ท่านรู้สึกผิดหวังที่ท่านลาออกจากองค์กรในตอนนี้					
13.	ท่านคิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก					
14.	ถึงแม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนอที่ดีจากองค์กรอื่นท่านก็ไม่ประสงค์ที่จะลาออกจากองค์กร					
15.	ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีบุญคุณต่อท่าน					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวนิตยา พลอยเพชร
วัน เดือน ปีเกิด	8 เมษายน 2534
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยคริสเตียน พ.ศ. 2555
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร
ตำแหน่ง	นักกายภาพบำบัด

