

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

Factors Affecting of Human Resource Management

inSakon Nakhon Central Hospital

จารุณี ลาลูน, บธ.ม.¹ และนัทธมน พันธุ์แก้ว, ประ.ด.²

Jarunee Lalun M.B.A.¹ and Nathamon Phankaew, Ph.D²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โรงพยาบาลศูนย์สกลนครและศึกษาระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

วิธีการวิจัย : เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาภาคตัดขวางโดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 335 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้ Chisquare Fisher's exact test

ผลการวิจัย : พบปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลสกลนคร ส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศมีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจูงใจบุคลากร 2) อายุ มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการได้มาซึ่งบุคลากรและด้านการธำรงรักษาบุคลากร 3) ระดับการศึกษา มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) สถานะการจ้างงาน มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจูงใจบุคลากร 5) รายได้มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจูงใจบุคลากรและ 6) สาเหตุการเข้าทำงาน มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจูงใจบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) ประสบการณ์การทำงานมีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และด้านการจูงใจบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ.05 ตามลำดับระดับของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.28, SD=0.499) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านการจูงใจบุคลากร มีค่ามากที่สุด ($\bar{X}$ =3.36, SD=0.596) รองลงมาคือด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X}$ =3.33, SD=0.849) และด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X}$ =3.27, SD=0.859) ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ =3.08, SD=0.561)

คำสำคัญ : การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์, โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

¹นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โรงพยาบาลสกลนคร

²พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลสองดาว จังหวัดสกลนคร



ABSTRACT

Objective : 1) To investigate personal factors affecting of human resource management among personnel in Sakon Nakhon Central Hospital, and 2) to examine the level of human resource

Methods : The cross-sectional description study management among the personnel in Sakon Nakhon Central Hospital. A sample was a staff of 335 employees who worked in Sakon Nakhon Central Hospital. The instrument used in data collection was a questionnaire. The data were analysis by frequency, mean, percentage, standard deviation, and Chi-square for testing relationships between categorical variables.

Results : The study were as follows: The personal factors comprised the following 1) sex affected of human resource management in the aspect of personnel motivation; 2) age affected of human resource management in the aspects of personnel acquisition and personnel retention; 3) educational attainment affected of human resource management in the aspect of personnel development; 4) employment status affected of human resource management in the aspect of personnel motivation; 5) income affected of human resource management in the aspect of personnel motivation; 6) reasons for entering the work significantly affected of human resource management in the aspect of personnel motivation at the .05 level; and 7) work experience significantly affected of human resource management in the aspects of personnel acquisition and personnel motivation at the .01 and .05 levels, respectively. The level of human resource management of personnel in Sakon Nakhon Central Hospital, Sakon Nakhon province as a whole gained a mean score at moderate level ($\bar{X}$ = 3.28, SD = 0.499). Their human resource management in individual aspects in a descending order from high to low as follows: the aspect of personnel motivation ($\bar{X}$ = 3.36, SD = 0.596), the aspect of personnel retention ($\bar{X}$ = 3.33, SD = 0.849), the aspect of personnel acquisition ($\bar{X}$ = 3.27, SD = 0.599) and the aspect of personnel development ($\bar{X}$ = 3.08, SD = 0.561). The study suggested that Sakon Nakhon Central Hospital should have a model or guide for the training that emphasizes personnel's participation and should have a diverse personnel recruitment channel.

Keywords : Human Resource Management, Sakon Nakhon Central Hospital

บทนำ

สถานการณ์โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประเทศต่างๆในโลก รวมทั้งประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน ต่างต้องเผชิญกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจาก ภายใน และภายนอกประเทศ ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายในการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11¹ องค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน คือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรในองค์กร ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เผชิญกับสิ่งท้าทายในหลายๆ ด้าน อันได้แก่ การปรับโครงสร้างของ

องค์กร การเจริญเติบโตที่ช้าลง ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ความเป็นโลกาภิวัตน์ ความหลากหลายของแรงงานที่เพิ่มมากขึ้น ตลอดจนความคาดหวังของพนักงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องมีการดำเนินการแตกต่างจากอดีต โดยดำเนินการตามการบริหารแนวใหม่ ซึ่งผู้บริหารจะไม่เป็นผู้สั่งการ และควบคุมพนักงาน แต่แสดงตนเป็นผู้ให้การสนับสนุน ผู้นำทีมและที่ปรึกษาภายใน² เพราะฉะนั้นการที่ผู้บริหารต้องการให้องค์การของตนประสบความสำเร็จ และแข่งขันกับองค์กรอื่นได้นั้น ย่อมต้องมีรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี และมีความเหมาะสมกับองค์กรของตน

โรงพยาบาลศูนย์สกลนครเดิมเป็นโรงพยาบาลทั่วไป มีระบบบริหารงานต่างๆ ยังไม่ค่อยมีความชัดเจนมากนัก ปัจจุบันได้รับการยกระดับเป็นโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งต้องให้บริการด้านสุขภาพที่มีความซับซ้อนยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมมีความจำเป็นที่ต้องมีระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารงานอื่นๆ ที่มีความชัดเจน เพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กร ซึ่งการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะประสบผลสำเร็จไม่ได้หากองค์กรขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ย่อมมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขององค์กร ในบริบทของโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่โดยตรงของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งปัจจุบันการขับเคลื่อนภารกิจส่วนใหญ่ขององค์กรต้องอาศัยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจหลัก 5 ภารกิจอันประกอบด้วย 1) กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ 2) กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ 3) กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ 4) กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ และ 5) กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลอย่างไรก็ตาม จากสถิติการให้

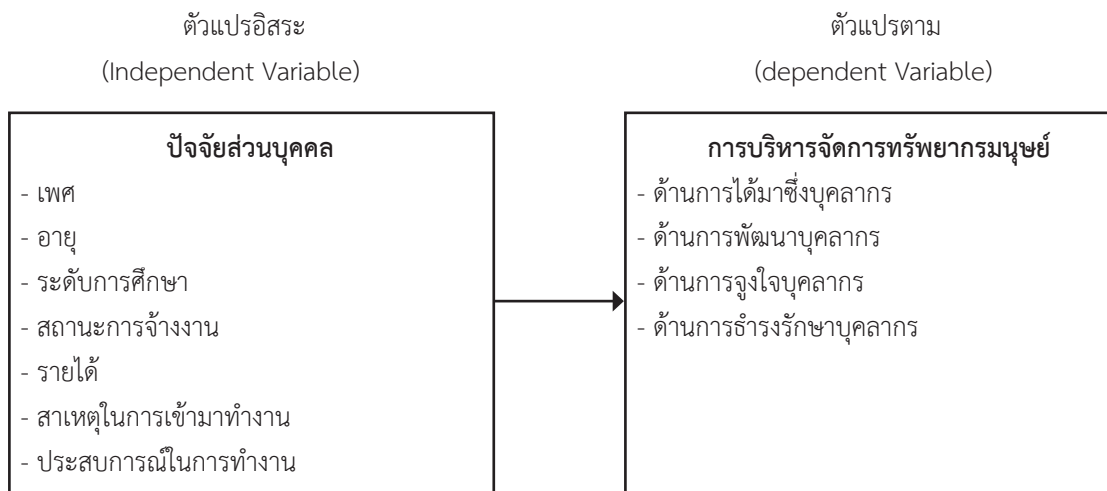
บริการ ระหว่างปี พ.ศ.2557-2559 พบว่า มีข้าราชการขอลาออกจากราชการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 0.235 (4 ราย), 0.382 (6 ราย) ³

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จึงมีแนวคิดที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง (Cross-sectional Description study) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์

สกลนคร จังหวัดสกลนคร

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane, 1973 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งตามกลุ่มภารกิจของบุคลากร	จำนวนประชากร (N)		กลุ่มตัวอย่าง (n)
	ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ	พรก./พกส./ ลูกจ้างชั่วคราว	
กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ	40	142	30
กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ	24	70	15
กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ	43	21	11
กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ	143	243	63
กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล	600	715	216
รวม	2,041		335

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยกำหนดประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ ที่กำหนดไว้ตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อความปลายปิด (Close-ended) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร รายได้เฉลี่ยเดือน สาเหตุในการเข้ามาทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ครอบคลุมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์⁴ ด้าน จำนวน 36 ข้อ ได้แก่ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร จำนวน 10 ข้อ ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 8 ข้อ ด้านการจูงใจบุคลากร จำนวน 10 ข้อ และด้านการธำรงรักษาบุคลากร 8 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale)

คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 ของพรเพ็ญ เพชรสุขศิริ⁴ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีค่าระหว่าง 0.66-1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.907

การรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โครงการผ่านการรับรองจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เลขที่ ECSKH08/2561 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2561

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อหาระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลศูนย์สกลนครวิเคราะห์โดยการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ได้แก่ การทดสอบไคสแควร์ (Chi Square test) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถ้าหากไม่ผ่านข้อตกลงเบื้องต้นในการทดสอบไคสแควร์ใช้การทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher exact probability test) แทน

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คนพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.80 มีอายุระหว่าง 26-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.40 ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 80.30 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 10,001–20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 53.70 ส่วนใหญ่สมัครเข้ามาทำงานด้วยตัวเอง คิดเป็นร้อยละ 44.20 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 68.60

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.26, SD=1.125) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยด้านการจูงใจบุคลากร มีค่ามากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.36, SD=0.596) รองลงมา คือด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.33, SD=0.849) และด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.27, SD=0.859) ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.08, SD=0.561) รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวม (n=335)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	3.27	0.859	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.08	0.561	ปานกลาง
ด้านการจูงใจบุคลากร	3.36	0.596	ปานกลาง
ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	3.33	0.849	ปานกลาง
รวม	3.28	.499	ปานกลาง

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม พบว่า

3.1 เพศ มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจูงใจบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(p = .034)

3.2 อายุ มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร (p = 0.037) และด้านการธำรงรักษาบุคลากร (p = 0.01)



3.3 ระดับการศึกษา มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .023$)

3.4 สถานะการจ้างงาน มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจูงใจบุคลากร ($p = .002$)

3.5 รายได้มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจูงใจบุคลากร ($p = .021$)

3.6 สาเหตุการเข้ามาทำงาน มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจูงใจบุคลากร ($p = .045$)

3.7 ด้านประสบการณ์การทำงานมีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($p = .003$) และด้านการจูงใจบุคลากร ($p = .016$)

อภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน สาเหตุการเข้าทำงาน และประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ กฤษณา หวังเจริญ⁴ ที่พบว่าเพศ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพและตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจูงใจพนักงานธนาคารกรุงไทย เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กิตติ มิลำเอียง⁵ พบว่า เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและสาเหตุในการเข้าทำงานในองค์การของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับทัศนคติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากรในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผู้บริหารได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมได้อย่างเท่าเทียมกัน กระบวนการในการคัดเลือกมีความโปร่งใส และระเบียบที่ใช้ในการคัดเลือกมีความชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติ มิลำเอียง⁵ ที่พบว่า การได้มาซึ่งบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีมี 3 วิธีการหลัก คือ การคัดเลือก การสอบคัดเลือก และการสรรหา โดยเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับ พันธสัทสนาคินทร์⁶ ที่กล่าวว่า การกำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำที่จะพึงรับเข้าทำงานจะต้องแถลงออกเป็นลายลักษณ์อักษรให้มี

ความชัดเจนและเป็นรูปธรรมพอที่จะนำไปปฏิบัติได้

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครนั้น บุคลากรมีความเต็มใจในการเข้าร่วมการฝึกอบรม อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลได้มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมของบุคลากรไว้ล่วงหน้า ส่วนเทคนิคการฝึกอบรมควรเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติมากขึ้น สอดคล้องกับ กิตติ มิลำเอียง⁵ ที่พบว่า ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับความเต็มใจในการเข้าร่วมการฝึกอบรมของบุคลากร และนิชาพัชร มณีรัตน์⁷ ที่พบว่า ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรคณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

4. ด้านการจูงใจบุคลากรในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครนั้น มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระเบียบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน สอดคล้องกับพรทิพย์ คำพอ⁹ ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) จะต้องกำหนดขึ้นเพื่อให้โครงสร้างเงินเดือนมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน วิธีการให้ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริม (Promotion) ต้องกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร และได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารเพื่อเป็นหลักประกันความเสมอภาค และกิตติ มิลำเอียง⁵ ที่พบว่า การจูงใจบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ให้ความสำคัญกับการจูงใจโดยใช้ตัวเงิน เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่สูง การให้ทุนในการศึกษาต่อ

5. ด้านการธำรงรักษากุศลกรในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครนั้นการลงโทษในแต่ละครั้งมีระดับความรุนแรงเหมาะสมกับการกระทำความผิด หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรมีความชัดเจนสอดคล้องกับ กิตติ มิลำเอียง⁵ ที่พบว่า การธำรงรักษากุศลกรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มุ่งเน้นให้ความสำคัญเรื่องวินัยและการลงโทษ โดยกระบวนการในการพิจารณาความผิดของบุคลากรในแต่ละครั้งมีความเป็นธรรมและเปิดโอกาสให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาได้แสดงเหตุผลอย่างเต็มที่

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน รายได้ สาเหตุการเข้ามาทำงาน และ ประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติและระดับของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมพบว่า ด้านการ พัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดรองลงมาคือ ด้านการได้มา ซึ่งบุคลากร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ควรมีรูปแบบหรือแนวทางในการฝึกอบรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร เช่น การเปิดโอกาสให้ได้ร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม และมีการ ประเมินผลการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมเพื่อ โอกาสพัฒนาในการจัดการฝึกอบรมในครั้งต่อไป
2. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ควรมีช่องทางในการสรรหาบุคลากรที่มีความหลากหลาย การประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่ต้องการมีความครอบคลุม ทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร และการกำหนดระยะเวลาในการสรรหามีความชัดเจน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนครทุกๆ ท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ “แนวคิดและยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศ ในระยะ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่10 (พ.ศ.2550-2554)
2. สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์,การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : หลักการและแนวคิด กรุงเทพฯ : เวิลด์ไทม์ ประเทศไทย, 2549 :

3. Yamane, Taro. Statistics: An Introductory Analysis. (3th ed.), New York, Harper and Row, 1973.
4. โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร. รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2560. ม.ป.ท.
5. ฤชณา หวังเจริญ. ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจพนักงาน ธนาคารกรุงไทย เขตเพชรบุรี.ม.ป.พ., 2553.
6. กิตติ มีลำเอียง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี, 2555.
7. โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร. รายงานประจำปีในช่วง ปีงบประมาณ 2561. ม.ป.ท.
8. นิชาพัชร มณีรัตน์. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง [รายงานการวิจัย]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2554.
9. พรทิพย์ คำพอ.ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตาม สมรรถนะหลักของทันตแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12. วารสารการวิจัย มหาวิทยาลัย ขอนแก่น. 2554; 16(6): 67-69.