



ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน

สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

FACTORS EFFECTING TO HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF COMMUNITY HOSPITALS IN KALASIN PROVINCIAL HEALTH OFFICE

Received: August 18, 2023

Revised: December 06, 2023

Accepted: December 10, 2023

วรรณภา นิติมงคลชัย^{1*}

Wannapa Nitimongkonchai^{1*}

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีจุดประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 400 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัด 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.836 สถิติที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมประเภทงานทั้ง 7 สายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.05$) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 6 ด้าน พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ($r = 0.702$) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($r = 0.698$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ได้แก่ การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ ($r = 0.500$) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($r = 0.421$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทน ($r = 0.331$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($r = 0.309$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} = 0.01$

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคล, โรงพยาบาลชุมชน, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

¹ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

Kalasin Provincial Public Health Office

*Corresponding author E-mail: wannapa2013@gmail.com



Abstract

The purpose of this study was to compare the factors effecting to Human Resource Management of the Community Hospital in Kalasin Provincial Public Health Office, there were 400 samples by using the stratified random sampling. A rating scale survey questionnaire was use to collect data for the study cronbach's alpha was use to assess the questionnaire's internal consistency, the over reliability value was 0.836 Data. The data analysis was done by One-way ANOVA, Pearson's Product – Moment correlation Coefficient, descriptive statistics to find the percentage, average and standard deviation.

The conclusion as follow: 1). An overall examination revealed no discernible differences ($p\text{-value} < 0.05$) in assessing the factors influencing Human Resource Management of the Community Hospital in Kalasin Provincial Public Health Office. However, when individual aspects were examined, a statistically significant difference ($p\text{-value} = 0.05$) emerged, specifically in the dimension pertaining to receiving support from supervisors. 2) The relationship among the factors effecting to the human resource Management were 6 sides positive relationship. The high relationship such as the teamwork ($r = 0.702$), top management support ($r = 0.698$), the medium relationship such as the skill and experience development ($r = 0.500$), career advancement ($r = 0.421$), the less relationship such as the compensation ($r = 0.331$), and performance appraisal ($r = 0.421$) was significant at $p\text{-value} = 0.01$

Keywords: Human Resource Management, Community Hospital, Kalasin Provincial Public Health Office



บทนำ

ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นทรัพยากรที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาระบบงานขององค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) ยังถือเป็นกลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานระบบบริการสุขภาพภาครัฐจำนวนทั้งสิ้น 4,553 ราย โดยจำแนกประเภทการจ้างงาน 5 ประเภท พบว่า กลุ่มข้าราชการมากที่สุดจำนวน 2,160 ราย รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,458 ราย ลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 756 ราย ลูกจ้างประจำ 128 ราย และพนักงานราชการ จำนวน 51 รายแต่อย่างไรก็ตาม ภาพรวมของจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีตำแหน่งว่างจากการลาออกของกลุ่มข้าราชการ และพนักงานราชการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยตำแหน่งว่างในปี 2562 คิดเป็นร้อยละ 3.58, ปี 2563 คิดเป็น ร้อยละ 3.61, และปี 2564 คิดเป็นร้อยละ 3.64 ข้อมูลจากโปรแกรม HROPS ณ มกราคม 2566⁽¹⁾ ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และนำปัจจัยดังกล่าวมาส่งเสริมการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันและการตัดสินใจอยู่ในระบบของบุคลากรสาธารณสุขในภาครัฐ ต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งประเภทสายงาน ออกเป็น 7 สายงาน ได้แก่ สายงานแพทย์ สายงานพยาบาล สายงานนักวิชาการสาธารณสุข สายงานเจ้าพนักงานสาธารณสุข สายงานนักจัดการงานทั่วไป สายงานนักวิชาการเงินและบัญชี และสายงานธุรการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ มีจุดประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งประเภทสายงาน ออกเป็น



7 สายงาน ได้แก่ สายงานแพทย์ สายงานพยาบาล สายงานนักวิชาการสาธารณสุข สายงานเจ้าพนักงานสาธารณสุข สายงานนักจัดการงานทั่วไป สายงานนักวิชาการเงินและบัญชี และสายงานธุรการ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีประเภทการจ้างงานเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ไม่นับรวมบุคลากรที่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ จำนวนทั้งสิ้น 1,336 ราย ณ มกราคม พ.ศ.2566 ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ประสพชัย พสุนนท์, 2555⁽²⁾ ที่มีระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 400 ราย และกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ 1) ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่กำหนด ไม่น้อยกว่า 1 ปี 2) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนไม่น้อยกว่า 1 ปี และ 3) มีประเภทจ้างงานเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่ง โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรในแต่ละตำแหน่ง เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่งแล้ว จึงสุ่มรายชื่อบุคลากรสาธารณสุขในแต่ละตำแหน่งดังกล่าว โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรและกลุ่มตัวอย่าง

สายงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
แพทย์	134	40
พยาบาล	968	290
นักวิชาการสาธารณสุข	109	32
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	45	13
นักจัดการงานทั่วไป	18	7
นักวิชาการเงินและบัญชี	27	8
เจ้าพนักงานธุรการ	35	10
รวม	1,336	400



ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 เพศ อายุตัว ระดับการศึกษา อาชีพการงาน ตำแหน่ง

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานของบุคลากรสอดคล้องกับวิชาชีพ และมีประสิทธิภาพการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความแตกต่างกัน ตามประเภทสายงาน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน/รูป

2. การทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) โดยบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ (กลุ่มสหวิชาชีพที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน/รูป เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) Tiansawad, 2019⁽³⁾ ที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.78 ขึ้นไป โดยพิจารณาทั้งรายด้าน และทั้งฉบับ โดยแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.813 และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.839



3. วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) Tiensawad, 2019⁽³⁾ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.836

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 1 และแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) การคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis variance :One-way ANOVA) และวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment correlation Coefficient)

ระยะเวลาในการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเดือนเมษายน 2566 ถึงมิถุนายน 2566 ระยะเวลา 3 เดือน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองการพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ หมายเลขโครงการวิจัย KLS.REC 29/2566 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2566

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.26 ช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.16 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.74 และมีอายุราชการช่วง 6-10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.66

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.57$, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณา รายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ($\bar{x}=4.11$, S.D.= 0.70) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}=4.05$, S.D.= 0.68) การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ ($\bar{x}=3.69$, S.D.= 0.63) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{x}=3.27$, S.D.= 0.52) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.22$, S.D.= 0.52) และค่าตอบแทน ($\bar{x}=3.10$, S.D.= 0.50) ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรของโรงพยาบาลชุมชน
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การทำงานเป็นทีม	4.11	0.70	มากที่สุด
2. การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์	3.69	0.63	มาก
3. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.27	0.52	มาก
4. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	4.05	0.68	มากที่สุด
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.22	0.52	มาก
6. ค่าตอบแทน	3.10	0.50	มาก
ภาพรวม	3.57	0.66	มาก

3. **ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน** พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรของโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ต่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.22$, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงานของบุคลากรสอดคล้องกับวิชาชีพและมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.55$, S.D.= 0.70) บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{x} = 3.24$, S.D.= 0.71) ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ($\bar{x} = 3.14$, S.D.= 0.66) และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ($\bar{x} = 2.98$, S.D.= 0.53) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน

ปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การปฏิบัติงานของบุคลากรสอดคล้องกับวิชาชีพและมีประสิทธิภาพ	3.55	0.70	มาก
2. การส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	3.14	0.66	มาก
3. บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	3.24	0.71	มาก
4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	2.98	0.53	ปานกลาง
ภาพรวม	3.22	0.64	มาก



ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัย (6 ด้าน) มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (4 ด้าน) มีความแตกต่างกันตามประเภทสายงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกันตามสายงาน 7 สายงาน ($p\text{-value} > 0.05$) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.05$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความแตกต่างกันตามประเภทสายงาน

ความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	6.41	27	2.98	6.55	0.047
	ภายในกลุ่ม	179.74	373	0.53		
	รวม	186.15	400			
2. การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	8.72	27	3.32	4.56	0.033
	ภายในกลุ่ม	89.98	373	0.62		
	รวม	98.70	400			
3. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	5.02	27	2.61	5.94	0.040
	ภายในกลุ่ม	160.61	373	0.34		
	รวม	165.63	400			
4. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.36	27	1.46	4.71	0.056*
	ภายในกลุ่ม	141.38	373	0.57		
	รวม	144.74	400			
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.47	27	3.98	6.84	0.002
	ภายในกลุ่ม	118.75	373	0.37		
	รวม	124.22	400			
6. ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.39	27	1.87	3.08	0.014
	ภายในกลุ่ม	99.41	373	0.49		
	รวม	103.80	400			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.18	27	2.63	2.74	0.028
	ภายในกลุ่ม	146.47	373	0.58		
	รวม	151.65	400			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (6 ด้าน) มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร (4 ด้าน) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ($r = 0.702$) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($r = 0.698$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ได้แก่ การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ ($r = 0.500$) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($r = 0.421$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทน ($r = 0.331$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($r = 0.309$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	Pearson Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. การทำงานเป็นทีม	0.702*	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด
2. การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์	0.500*	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	0.421*	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง
4. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.698*	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.309*	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อย
6. ค่าตอบแทน	0.331*	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อย



อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ อภิปรายได้ว่าการให้บริการแก่ผู้มารับบริการในหน่วยงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการดูแลแบบองค์รวม ทำให้ทุกสหวิชาชีพในโรงพยาบาลต้องมีความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานกับองค์กร กรอบกับโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งมีนโยบายของหน่วยงานในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในการดูแลผู้ป่วย ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และอภิปรายเพิ่มได้ว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน โดยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรตั้งใจคงอยู่ในงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรกันต์ นิมิตรศศิกุลม, 2558⁽⁴⁾ กล่าวว่า ลักษณะความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและองค์กรทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และต้องการร่วมงานกับองค์กรไปในระยะยาว และสอดคล้องกับผลการวิจัย Porter et al. 1974 อ้างใน อนุรักษ์ วัฒนธาวรวงศ์, 2561⁽⁵⁾ กล่าวว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ มีความทุ่มเท ความพยายาม และพร้อมที่จะใช้ความสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่

2. ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ อาจเนื่องจากรูปแบบการบริหารงานในโรงพยาบาลชุมชนมีการพัฒนาคุณภาพองค์กรด้านการให้บริการ โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เช่น หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หัวหน้างาน และหัวหน้าเวร มีการนิเทศและติดตามงาน ให้คำแนะนำ ปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุญใจ ศรีสถิตินราฎ, 2551⁽⁶⁾ กล่าวว่า การได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชา ให้สามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตหน้าที่ตามความรับผิดชอบ จะทำให้รับรู้ถึงควมมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจในงานด้วยตนเอง ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Neubauser 2002 อ้างถึงใน สุริดา โดพันธานนท์, 2549⁽⁷⁾ พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และผู้สอนงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคงอยู่ของบุคลากรในหน่วยงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุระพันธ์ ยะกันฐะ, 2546⁽⁸⁾ กล่าวว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ทำให้เกิดความชัดเจนในเป้าหมาย ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประหยัดเวลา ประหยัดงบประมาณ

3. ปัจจัยการพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์



อาจจะเนื่องจากหน่วยงานมีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรบรรจุใหม่ ตั้งแต่เริ่มบรรจุรับราชการ โดยการปฐมนิเทศให้รับทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางในการพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีมและระหว่างปฏิบัติงาน หน่วยงานมีรูปแบบการฝึกอบรม ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินรู้ทักษะและการทำงานแบบมืออาชีพอยู่ตลอดเวลา จึงส่งผลให้ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะและประสบการณ์บุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนให้ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ Benner 1984, อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2551⁽⁶⁾ กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ ทำงาน 1-2 ปี จำเป็นต้องได้รับการนิเทศ และสอนงานจากพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง เพื่อให้มีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่ซับซ้อนได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis and Jackson 2006⁽⁹⁾ ที่กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนขององค์กรให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานมีระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา และสอนงาน รวมถึงการจัดการปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่ เพื่อส่งเสริมให้ได้เพิ่มพูนความรู้โดยการฝึกอบรม ทำให้พนักงานใหม่ปรับตัวเข้ากับงาน และทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง

4. ปัจจัยความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ อาจจะเนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง มีนโยบายให้บุคลากรทุกกลุ่มวิชาชีพทุกระดับ ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ทุกกลุ่มวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองฝึกฝนทักษะในทุกด้านตามบทบาทหน้าที่ตามโอกาสที่ได้รับ จึงทำให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพในการทำงาน เกิดความก้าวหน้าตามลำดับ ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ของบุคลากรในระยะยาว ซึ่งผลการศึกษารั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของกนกอร ยศไพบุลย์, 2538⁽¹⁰⁾ ที่พบว่า ความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Taunton et al. 1989⁽¹¹⁾ ที่พบว่า โอกาสในการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยการดำเนินงานการคงอยู่ในงาน

5. ปัจจัยค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ อภิปรายได้ว่า การจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีการกำหนดอัตราค่าจ้างไว้ชัดเจนอยู่แล้ว และในกระบวนการจ้างงานมีการชี้แจงอัตราเงินเดือน อัตราก้าวหน้าในการได้รับค่าตอบแทนแต่ละวิชาชีพชัดเจน จึงมีผลต่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชนในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Christina A. et al. 2009⁽¹²⁾ ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมของงานกับการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานไม่มีผลต่อการจ่ายค่าตอบแทน สามารถอภิปรายผลได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ของบริษัทการบินไทย



จำกัด (มหาชน) ซึ่งแต่ละตำแหน่งจะมีสมดุระหว่างชีวิตการทำงานแตกต่างกัน บุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งดังกล่าว คือ บุคคลที่เข้าใจลักษณะการทำงานนั้นๆ เป็นอย่างดี อีกทั้งในแต่ละตำแหน่งมีการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ชัดเจนอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นงานนั้นจะสามารถเลือกเวลาทำงานได้หรือไม่ก็ตาม และสอดคล้องกับการศึกษาของสุริย์ ท้าวคำลือ, 2549⁽¹³⁾ ที่พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

6. ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับน้อยต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ อาจเนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารองค์กรใช้ในการประเมินค่างานของผู้ปฏิบัติงานตามผลการดำเนินงาน และคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ตามกรอบระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด มีระบบการประเมิน และหลักเกณฑ์การประเมินเดียวกัน ภายใต้อายุธรรมและความถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ จึงส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรในระดับน้อย ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของยุทธนา แซ่เดียว และทิพย์รัตน์ เลาหวีเชียร, 2560⁽¹⁴⁾ ศึกษาอิทธิพลของการบริหารผลงานต่อทัศนคติในการประเมินผล และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน บุคลากรและผู้บริหารของรัฐบาลกิจแห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งพบว่า การบริหารผลงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในพฤติกรรมการทำงาน และแตกต่างจากผลการศึกษาของรัชชัย สมตระกูล, 2557⁽¹⁵⁾ เรื่อง ระบบการบริหารค่าตอบแทนของพนักงานธุรกิจดูแลรักษารถยนต์ที่มีผลต่อเป้าหมายรายได้ของธุรกิจ พบว่า นโยบายและการบริหารค่าตอบแทนส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งสามารถนำปัจจัยที่ได้จากการศึกษามาจัดทำรูปแบบหรือส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน เพื่อจูงใจให้บุคลากรตัดสินใจดำรงอยู่ในองค์กรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างขนาดสถานบริการที่แตกต่างกัน และกลุ่มวิชาชีพที่หลากหลายมากขึ้น ว่ามีผลการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเชิงลึกในแต่ละปัจจัยกับแต่ละกลุ่มวิชาชีพว่า มีผลการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณ ท่านนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ท่านรองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ และบุคลากรสาธารณสุขทุกสายงาน ที่ให้ความกรุณาในการประสานการดำเนินการวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์. ข้อมูลจากโปรแกรม HROPS ณ มกราคม 2566. [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 6 มกราคม 2566]. เข้าถึงได้จาก: <https://hrops.moph.go.th/>
2. ประสพชัย พสุนนท์. (2555). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป.
3. Tiensawad, S. (2019). Instrument Development for Nursing Research. Chiangmai: Siampimnana.
4. พัทธกันต์ นิมิตรศศิกุล. (2558) กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
5. อนรรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์. ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment) [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2564]. เข้าถึงได้จาก: <https://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizational-commitment.html>
6. บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
7. สุธิดา โตพันธานนท์. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต: สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
8. สุรพันธ์ ยะกัณฐะ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วิทยานิพนธ์ รปม. มหาวิทยาลัยบูรพา.
9. Mathis, R. L. & Jackson, J. .H. (2006). Human Resource Management (10th ed.). Singapore: Seng Lee Press.
10. กนกอร ชสไพบุลย์. (2538). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



11. Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Wood, J. H. Manager Impact on Retention of Hospital Staff: Part 1. Journal of Nursing Administration 1989; 19(3).
12. Christina A. et al. Work environment risk factors for injuries in wood processing. Journal of Safety Research 2009; 40 (4): 247-255.
13. สุรีย์ ท้าวคำลือ. (2549). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต: สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
14. ยุทธนา แซ่เตียว และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร. อิทธิพลของการบริหารผลงานต่อทัศนคติในการประเมินผลและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ 2560; 16(1): 101-114.
15. ธวัชชัย สมตระกูล. (2557). ระบบการบริหารค่าตอบแทนของพนักงานธุรกิจดูแลรักษารถยนต์ที่มีผลต่อ เป้าหมายรายได้ของธุรกิจ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.