Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร

Human Resource Management Effectiveness of Hospitals under the Bangkok Metropolitan Administration

น้องนุช วงษ์สุวรรณ (Nongnuch Wongsuwan)*
สถิตย์ นิยมญาติ (Satit Niyomyaht)**
บุญเลิศ ไพรินทร์ (Boonlert Pairindra)**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลากรของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.79 ถึง 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบเชิงชั้น

ผลการศึกษาพบว่า โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครมีประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุดคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ รองลงมาเป็นยุทธศาสตร์องค์การ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความร่วมมือภายในองค์การตามลำดับ โดยที่ทรัพยากรการบริหารเป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด พบว่า ปัจจัยกลุ่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าปัจจัยกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความร่วมมือของหน่วยงานในองค์การ ทั้งนี้ ปัจจัยกลุ่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบาย กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความร่วมมือของหน่วยงานในองค์การ ร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 57.7

คำสำคัญ: ประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรมนุษย์

* นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
** อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Abstract

The objectives of this study were two folds: first, to determine the effectiveness of human resource management (HRM) of hospitals attached to Bangkok Metropolitan Administration; and second, to ascertain the factors influencing the HRM effectiveness of hospitals attached to Bangkok Metropolitan Administration. The study was survey in nature. 400 staff members of hospitals were stratified sampling selected as the sample for the study. The study instrument was a set of self – administered questionnaires which had the reliability coefficient between 0.79 and 0.92; the collected, quantitative data were analyzed by resorting to descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation). Meanwhile, to analyze the factors having an important bearing on the effectiveness of human resource management, the researcher employed Hierarchical multiple regression analysis.

As a result of the data analysis, the researcher has discovered the following facts:

The effectiveness of human resource management were at a high level. Factors influencing the effectiveness of HRM in ranking order (from high to low) were as follows: leadership of the organization, strategy of the organization, management process of human resource, and the collaboration of personnel in the organization. It was noteworthy that the administrative resource had no influence on the HRM effectiveness at all. In terms of coefficient of determination : R^2, it was found that a group of factors pertaining to human resource management practiced in accordance with the policy had influence on HRM effectiveness far greater than the HRM process and the collaboration of personnel in the organization. Even so, human resource management practiced according to the policy, the HRM process, and the collaboration in the organization (combined together) could explain the variance in the effectiveness of HRM by 57.7 %

Keywords: Effectiveness, Human Resource Management

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

บทนำ

ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร หากต้องการให้องค์กรมีผลการดำเนินที่ดีตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ดังจะเห็นได้จากผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานระดับองค์การและระดับบุคคล (Prowse & Prowse, 2010) สำหรับในประเทศไทยก็พบว่ามีงานวิจัยที่สนับสนุนว่าประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรด้วยเช่นกัน (ธีรพงศ์ บูรณวรศิลป์, 2553)

ทุกองค์การต้องมีหลักการพื้นฐานในการปฏิบัติต่อทรัพยากรมนุษย์ของตนทั้งสิ้น ซึ่งหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์มักเป็นผลมาจากสมมติฐานทางทฤษฎีองค์การที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ และนำแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ และการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาเป็นกรอบในการกำหนดหลักปรัชญาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้หน่วยงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้บุคลากรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ สร้างความคล่องตัวให้ให้แก่ผู้บริหาร

การบริหารงานใดก็ตาม บุคลากร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์การ เนื่องจาก บุคคลากรคือผู้นำทรัพยากรต่าง ๆ ในการบริหารงาน ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรด้านเงินทุน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสาร หากทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานพร้อมมูล แต่ผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ก็จะเป็นการยากที่จะทำให้การบริหารองค์การเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นหากองค์การใดสามารถหาคนดี คนมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่กับองค์การได้นาน ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่า องค์การจะมีความเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม การที่องค์การจะสามารถหาคนดี มีความสามารถเข้ามาร่วมงานและดึงดูดให้ปฏิบัติงานในองค์การตลอดไปได้นั้น องค์การต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีด้วย

โรงพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของระบบสาธารณสุข โรงพยาบาลไม่ได้เป็นเพียงสถานที่เพื่อรับการวินิจฉัยและรักษาโรคเท่านั้น หากแต่ยังเป็นสถานที่ที่มีความสำคัญในการดูแลผู้ป่วยทางด้านจิตใจอีกด้วย ทั้งนี้เพราะกายและใจมีความสัมพันธ์กัน ผู้ป่วยที่มีความอ่อนแอทางด้านร่างกายและยังต้องถูกแยกห่างจากความสะดวกสบายในชีวิตประจำวันตามปกติในครอบครัวด้วย ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกอ่อนแอทางด้านจิตใจด้วย ดังนั้น คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการฟื้นฟูสุขภาพของผู้ป่วย นอกจากนั้นแล้ว จากการที่ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ยุคของผู้สูงอายุ (Aging Society ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศก็ยิ่งมีความจำเป็นต้องใช้บริการของโรงพยาบาลมากยิ่งกว่าประชากรในช่วงวัยอื่น ๆ ด้วย ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของโรงพยาบาลคือบุคลากรของโรงพยาบาล ซึ่งในปัจจุบันพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาล อันได้แก่ แพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ เป็นบุคคลากรในสาขาที่ขาดแคลน การธำรงรักษาบุคลากรในโรงพยาบาลจึงยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรต่ำกว่าจ่ายค่าตอบแทนของโรงพยาบาลเอกชน การให้บริการ รวมถึงเครื่องมืออุปกรณ์ที่ไม่ทันสมัย และ

ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ อีกทั้งยังขาดความสะดวกสบายอื่น ๆ ที่เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลขนาดใหญ่ของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครเอง หรือแม้แต่โรงพยาบาลของเอกชนที่ไม่สามารถเปรียบเทียบกันได้ในทุกด้าน ทำให้บุคลากรเกิดความตึงเครียดและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิผลช่วยเพิ่มความพึงพอใจของบุคคลากร และการลดความตึงเครียดด้วยสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งช่วยให้โรงพยาบาลธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพได้

จากความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อหาคำตอบว่า มีปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์การในเรื่องใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ องค์การสาธารณสุขอื่น ๆ เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการบุคคลากรในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร

2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 18) ได้อธิบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการ และการควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การธำรงรักษา และการพ้นจากงานของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้บรรลุตามประสงค์ของทั้งส่วนบุคคล องค์กร และสังคมโดยส่วนรวม หลักการที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ การจัดบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงาน โดยมุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์หลัก คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วยกิจกรรมที่เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันหลายกิจกรรม มีนักวิชาการแบ่งกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ประกอบกันหลาย ๆ กลุ่ม นักวิชาการบางท่านกล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๆ 6 กิจกรรม ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากร การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล และแรงงานสัมพันธ์ (Bartol & Martin, 1994; Werther, William & Davis, 1993)

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

สำหรับในประเทศไทย ธงชัย สันติวงษ์ (2542) ได้อธิบายกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาในรูปแบบกระบวนการ (process approach) มีการใช้กรอบวิเคราะห์ในเชิงระบบของแต่ละหน้าที่ โดยแบ่งกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ 8 กระบวนการดังนี้

1) กระบวนการออกแบบงาน และการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน (task specialization process)

2) กระบวนการวางแผนกำลังคน (manpower planning process)

3) กระบวนการสรรหา และคัดเลือกพนักงาน (recruitment and selection process)

4) กระบวนการปฐมนิเทศบรรจุพนักงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (induction and appraisal process)

5) กระบวนการอบรมและพัฒนา (training and development process)

6) กระบวนการจ่ายค่าตอบแทน (compensation process)

7) กระบวนการทะนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และ การแรงงานสัมพันธ์ (health, safety maintenance process and labor relations)

8) กระบวนการใช้วินัย และการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล (discipline, control and evaluation process)

จากการศึกษากระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ผู้วิจัยแบ่งกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 7 กิจกรรม และนำกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้เป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร

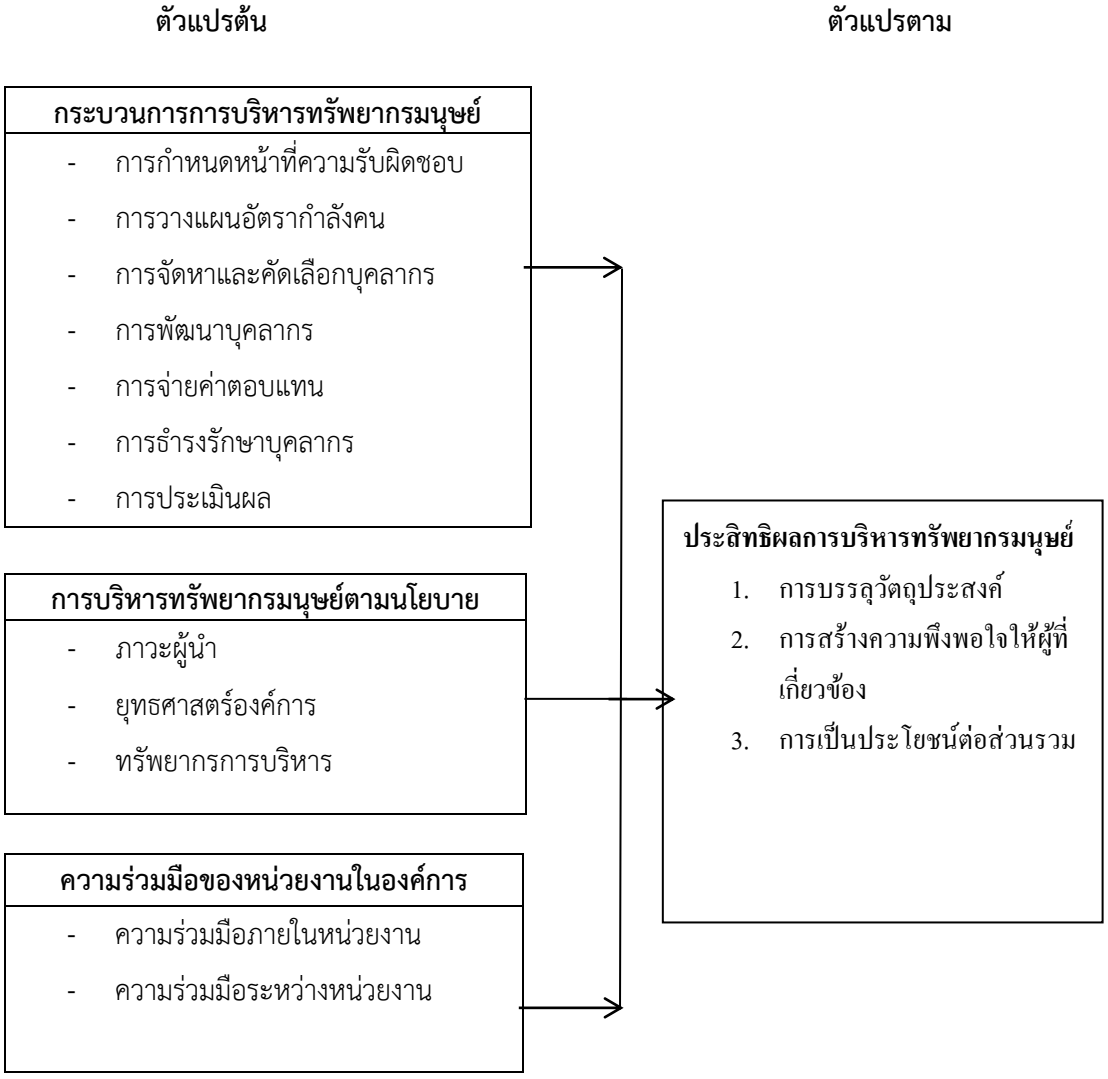
แนวคิดประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การเพิ่มขึ้นของบทบาทของงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวได้ว่า เริ่มต้นและนำมาสู่ความสนใจอย่างแพร่หลายในสังคมวิชาการและการบริหารตะวันตกนับจากปลายคริสต์ทศวรรษที่ 1970 ต่อต้นทศวรรษที่ 1980 จากปรากฏการณ์ที่องค์การหลายแห่งประสบปัญหาความยากลำบากและสลับซับซ้อนจากอัตราดอกเบี้ยที่พุ่งสูงขึ้น การแข่งขันข้ามชาติที่เติบโตอย่างรุนแรง รวมทั้งความผันผวนของผลิตภาพที่ได้จากองค์การ อันนำมาสู่ข้อเรียกร้องให้องค์การได้กลับมาทบทวนความรับผิดชอบในขอบเขตหน้าที่เสียใหม่ ซึ่งงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงจากแนวโน้มประการนี้ได้ การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานบุคคล เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การทำความเข้าใจในแนวคิดผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคล จะเป็นประโยชน์ต่อการนำแนวคิดนี้ไปใช้ในองค์การ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความหมายของประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การที่ก่อให้เกิดผลต่อองค์กรซึ่งวัดได้จาก 1) การบรรลุวัตถุประสงค์ 2) การสร้างความพึงพอใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง และ 3) การเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

การศึกษาครั้งนี้ได้ทบทวนแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์การของการบริหารงานบุคคล หรือ Human Resource Scorecard (HR Scorecard) นำมาปรับใช้เป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีโรงพยาบาลทั้งหมด 8 แห่ง บุคคลากรมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 7,138 คน (สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร, 2558) แบ่งเป็น โรงพยาบาลขนาดใหญ่ (มีจำนวนเตียงผู้ป่วยตั้งแต่ 400 เตียง ขึ้นไป) จำนวน 3 แห่ง และโรงพยาบาลขนาดเล็ก (มีจำนวนเตียงผู้ป่วยน้อยกว่า 400 เตียง) จำนวน 5 แห่ง

รายชื่อโรงพยาบาลแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายชื่อโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	โรงพยาบาล	จำนวนบุคลากร	จำนวนเตียงผู้ป่วย
โรงพยาบาลขนาดใหญ่			
1	โรงพยาบาลกลาง	1,600	455
2	โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์	1,478	434
3	โรงพยาบาลตากสิน	1,500	450
โรงพยาบาลขนาดเล็ก			
4	โรงพยาบาลราชพิพัฒน์	400	200
5	โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมิ์	550	200
6	โรงพยาบาลสิรินธร	950	300
7	โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินุธโร อุทิศ	300	200
8	โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร	360	200
รวม		7,138	2,439

ที่มา: รายงานสถิติประจำปี 2558 สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนในการประมาณสูงสุดไม่เกินร้อยละ 5 ได้จำนวน ตัวอย่าง 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Technique) :

สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการแบ่งโรงพยาบาลออกเป็น 2 ชั้นภูมิ ตามขนาดของโรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลขนาดใหญ่ และโรงพยาบาลขนาดเล็ก

สุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลจากชั้นภูมิของโรงพยาบาลขนาดใหญ่มาจำนวน 1 แห่ง จากทั้งหมด 3 แห่ง ด้วยวิธีการจับฉลากได้โรงพยาบาลกลาง

สุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลจากชั้นภูมิของโรงพยาบาลขนาดเล็กมาจำนวน 2 แห่ง จากทั้งหมด 5 แห่ง ด้วยวิธีการจับฉลาก ได้โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ และ โรงพยาบาลสิรินธร

จากนั้นจึงกำหนดจำนวนบุคลากรที่จะสุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลแต่ละแห่งด้วยวิธี Proportional to size ได้จำนวนบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาล แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	ชื่อโรงพยาบาล	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	จำนวนตัวอย่าง
ขนาดใหญ่	โรงพยาบาลกลาง	1,600	216
ขนาดเล็ก	โรงพยาบาลราชพิพัฒน์	400	55
ขนาดเล็ก	โรงพยาบาลสิรินธร	950	129
	รวม	2,950	400

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ให้บุคคลากรในกลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1) การบรรลุวัตถุประสงค์
2) การสร้างความพึงพอใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง
3) การเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบาย ประกอบด้วย

1) ยุทธศาสตร์องค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ
3) ทรัพยากรการบริหาร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความร่วมมือของหน่วยงานในองค์การ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

แบบสอบถามตั้งแต่ส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ (5 points rating scale) ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการประเมินค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ผลการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องหรือค่า IOC (Index of item objective congruence) เกิน 0.5 ทุกข้อคำถาม ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นจึงนำไปตรวจสอบความเที่ยง (reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับบุคคลากรจำนวน 50 คน ในโรงพยาบาลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ได้ค่า สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของครอนบาคแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของครอนบาค

องค์ประกอบ	**ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง**
1. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	
(1) การบรรลุวัตถุประสงค์	0.84
(2) การสร้างความพึงพอใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง	0.80
(3) การเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	0.87
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบาย	
(1) ยุทธศาสตร์องค์การ	0.90
(2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ	0.87
(3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบาย	0.87
3. กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	0.92
4. ความร่วมมือของหน่วยงานในองค์การ	0.84

จากตารางที่ 3 แสดงว่า แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกองค์ประกอบ เนื่องจากเกณฑ์การพิจารณาค่าความเที่ยงที่ใช้ได้ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545) จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ก) ใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) เพื่อบรรยายลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคคลากรในกลุ่มตัวอย่าง บรรยายตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร และประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ข) ใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบเชิงชั้น (Heirarchical Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายเล็กน้อย (เพศหญิงร้อยละ 59.2 เพศชายร้อยละ 40.8) มากกว่าครึ่งหนึ่งของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี (ร้อยละ 56.5) รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี (ร้อยละ 33.3) บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวนเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 2.5) และบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี (ร้อยละ 70.0) รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี (ร้อยละ 24.5) บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 70.5) รองลงมาเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 24.8) ร้อยละ 54.0 ของกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรจากโรงพยาบาลกลาง บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการแพทย์มากกว่าผู้ที่ไม่ใช่บุคลากรทางการแพทย์เล็กน้อย (บุคลากรทางการแพทย์ร้อยละ 60.8 ไม่ใช่บุคลากรทางการแพทย์ร้อยละ 39.2)

ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกออกเป็น 3 ด้านประกอบด้วย 1) การบรรลุวัตถุประสงค์ 2) การสร้างความพึงพอใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง และ 3) การเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังตารางที่ 4 พบว่า

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (n = 400)

ประสิทธิผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1) การบรรลุวัตถุประสงค์	3.68	0.45	สูง	2
2) การสร้างความพึงพอใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.72	0.50	สูง	1
3) การเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	3.59	0.51	สูง	3

เมื่อนำค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรมาเรียงลำดับจากน้อยไปมาก พบว่า ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างความพึงพอใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นประสิทธิผลด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ และประสิทธิผลด้านการเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ตามลำดับ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ประสิทธิผลด้านการสร้างความพึงพอใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.72) กล่าวคือ บุคลากรในองค์การมีความสุขกับการทำงาน อีกทั้งพึงพอใจต่อนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ และผู้ที่เข้ามารับบริการของโรงพยาบาลมีความพึงพอใจในบริการ

ประสิทธิผลด้านการบรรลุวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.68) กล่าวคือ องค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในงานที่เหมาะสมต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และเป็นบุคลากรยังมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ องค์การมีระบบการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

ประสิทธิผลด้านการเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.59) กล่าวคือ องค์การมีนโยบายการสร้างประโยชน์ด้านสาธารณสุข และสุขภาพที่ดีแก่ประชาชน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาล

จากการใช้การถดถอยพหุแบบเชิงชั้น (Heirarchical Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบว่า ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังนี้

ตัวแปรอิสระ จัดกลุ่มย่อยได้ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มย่อยที่ 1 : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบาย ประกอบด้วย

1) ยุทธศาสตร์องค์การ

2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ

3) ทรัพยากรการบริหาร

กลุ่มย่อยที่ 2 : กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กลุ่มย่อยที่ 3 : ความร่วมมือของหน่วยงานในองค์การ

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร การจัดลำดับตัวแปรที่จะนำเข้าสมการถดถอยตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบาย

ลำดับที่ 2 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ลำดับที่ 3 ความร่วมมือของหน่วยงานในองค์การ

กำหนดอักษรย่อแทนตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

Y แทน ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์

X_1 แทน ยุทธศาสตร์องค์การ

X_2 แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ

X_3 แทน ทรัพยากรการบริหาร

X_4 แทน กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

X_5 แทน ความร่วมมือของหน่วยงานในองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้นประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร (n = 400)

	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	t	**β**	t	**β**	t
(Constant)	-	8.235 (0.000)	-	6.868 (0.000)	-	6.387 (0.000)
X_1: ยุทธศาสตร์องค์การ	0.344	8.423 (0.000)	0.284	7.021 (0.000)	0.273	6.718 (0.000)
X_2: ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.446	9.160 (0.000)	0.322	6.311 (0.000)	0.305	5.928 (0.000)
X_3:ทรัพยากรการบริหาร	0.058	1.323 (0.186)	-0.020	-0.446 (0.656)	-0.026	-0.592 (0.554)
X_4: กระบวนการบริหาร			0.296	6.001	0.266	5.248 (0.000)
X_5: ความร่วมมือ					0.090	2.200 (0.028)
R^2	**0.533**		**0.572**		**0.577**	
R^2 **Change**			**0.039**		**0.005**	
F	**150.477**		**131.841**		**107.467**	
Sig.	**0.000**		**0.000**		**0.000**	

หมายเหตุ: ค่าที่แสดงในวงเล็บหมายถึงค่า Sig. ของสถิติทดสอบ t

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบเชิงชั้นประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ตาม Model 1 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ยุทธศาสตร์องค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β = 0.446, sig = 0.000) รองลงมาเป็น ยุทธศาสตร์องค์การ (β = 0.344, sig = 0.000) ส่วนตัวแปรทรัพยากรการบริหารไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระกลุ่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบาย สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 53.3

เมื่อนำตัวแปรอิสระกลุ่มที่ 2 คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เข้ามาร่วมวิเคราะห์ในสมการด้วยตาม Model 2 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์องค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยยุทธศาสตร์องค์การเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β = 0.322, sig = 0.000) รองลงมาเป็น กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (β = 0.296, sig = 0.000) และยุทธศาสตร์องค์การ (β = 0.284, sig = 0.000) ตามลำดับ ส่วนทรัพยากรการบริหารไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระกลุ่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบาย และกระบวนการบริหารทรัพยากร มนุษย์ร่วมกันอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 57.2 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 3.9

เมื่อนำตัวแปรความร่วมมือของหน่วยงานในองค์การ เข้ามาร่วมวิเคราะห์ด้วย ตาม Model 3 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์องค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความร่วมมือของหน่วยงานในองค์การ โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β = 0.305, sig = 0.000) รองลงมาเป็นยุทธศาสตร์องค์การ (β = 0.273, sig = 0.000) กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (β = 0.266, sig = 0.000) และความร่วมมือของหน่วยงานในองค์การ (β = 0.090, sig = 0.028) ตามลำดับ ส่วนทรัพยากรการบริหารไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระกลุ่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบาย กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความร่วมมือของหน่วยงานในองค์การ ร่วมกันอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลได้ร้อยละ 57.7 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 0.5

สรุปผลการศึกษา โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครมีประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุดคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ รองลงมาเป็นยุทธศาสตร์องค์การ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความร่วมมือภายในองค์การตามลำดับ โดยที่ทรัพยากรการบริหารเป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด พบว่า ปัจจัยกลุ่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าปัจจัยกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความร่วมมือของหน่วยงานในองค์การ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวริศา บุญรอด (2559) ซึ่งศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูฝ่ายบุคลากร และตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และการจัดการคุณภาพ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญรองลงมาจาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ คือ ยุทธศาสตร์องค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตรลดา อมรวัฒนา (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความมีประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของบริษัทในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความมีประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบ่งได้เป็น 3 มิติ ในรูปแบบของสถาปัตยกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งปัจจัยในแต่ละกลุ่มมีผลต่อระดับความมีประสิทธิผลในระดับที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดต่อความมีประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือความสามารถเชิงกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Strategic Human Resource Management Competencies)

3. กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา เวียงอินทร์ (2553) ที่ศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่นำมาศึกษาประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนผลลัพธ์การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ พิจารณาจาก ความพึงพอใจ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ของบุคลากร ความจงรักภักดี/ ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร บรรยากาศองค์กรระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารผล การศึกษาพบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับผลลัพธ์การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าภาวะผู้นำส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จ และประสิทธิพลขององค์กร ซึ่งผู้นำที่ดีจะใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุดคือภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล องค์กรควรมีนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ เช่น การกำหนดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำให้กับหัวหน้าหน่วยงานในองค์กร หรือ จัดให้หัวหน้าหน่วยงานมีโอกาสเข้าร่วมสัมมนาดูงานในโรงพยาบาลที่ได้รับเกณฑ์มาตรฐาน นอกจากนั้นยังอาจมีการสนับสนุนให้หัวหน้าหน่วยงานมีโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

2) ปัจจัยกลุ่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบาย (ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์องค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ และทรัพยากรการบริหาร) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากกว่า ปัจจัยกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความร่วมมือของหน่วยงานในองค์การ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล ผู้บริหารควรเน้นการให้ความสำคัญกับนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์องค์การ พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ และจัดสรรทรัพยากรการบริหารให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ควรประชาสัมพันธ์ให้บุคคลในองค์กรทราบถึงนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรด้วย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีวิจัย

1) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบเชิงชั้น เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) พบว่า ตัวแปรอิสระต่าง ๆ ร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 57.7 ซึ่งถือว่า มีค่าอำนาจการอธิบายอยู่ในระดับปานกลาง ไม่อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยที่นำมาใช้ในกรอบแนวคิดการวิจัยยังไม่ครอบคลุมเรื่องของประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลมากนัก ยังมีปัจจัยอีกหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาล ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อๆ ไปควรเพิ่มปัจจัยอื่น ๆ ในกรอบแนวคิดการวิจัย เช่น เทคโนโลยีและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บทบาทของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งในการศึกษาวิจัยของ พรอัญชลี พุกชาญค้า (2551) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ทั้งเทคโนโลยีและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และบทบาทของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบ่งชี้ความสำเร็จของการ

บริหารทรัพยากรบุคคล การเพิ่มปัจจัยดังกล่าวนี้อาจทำให้อำนาจในการอธิบายตัวแปรตามประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลเพิ่มสูงขึ้นได้

2) ข้อจำกัดของตัวแปรในการวิจัย เนื่องจากในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในครั้งนี้กำหนดให้บุคคลากรของโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้เป็นความคิดเห็นของบุคคลากร ซึ่งอาจไม่ใช่ข้อมูลที่ถูกต้องมากนัก เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามบางคนอาจไม่ทราบข้อมูลในบางเรื่อง เช่น เรื่องของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ดังนี้เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

จิตรลดา อมรวัฒนา. (2553). การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: กรณีศึกษาบริษัทภายใต้อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับต่ำกับอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง. *วารสารบริหารธุรกิจ,* 33(125), 46 -78.

ธงชัย สันติวงษ์. (2541). ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพ ฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพาณิชย์.

ธีรพงศ์ บูรณวรศิลป์. (2556). ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิทยบริการ, 21*(3), 15-37.

ปวริศา บุญรอด. (2559). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

รจนา เวียงอินทร์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลลัพธ์การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *ทฤษฎีการประเมิน.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *การวิจัยธุรกิจ.* กรุงเทพ ฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. (2558). *รายงานสถิติประจำปี 2558 ข้อมูลทั่วไปสำนักการแพทย์.* สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2559. จาก http://www.msd.bangkok.go.th/goodhosp.html

ภาษาต่างประเทศ

Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1994). *Management*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Prowse, P., & Prowse, J. (2010). Whatever happened to human resource management performance?. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *59*(2), 145-162.

Werther, Jr., William B., & Davis, K. (1993). *Human resource and personnel management*. (4th ed.). New York: McGraw-Hill.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis,* 2nd Ed., New York: Harper and Row.