

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริหาร
โรงพยาบาลหัวเจียว

The Human Resource Development Related to Organizational Engagement of
Administrative Department of Huachiew Hospital

กมลทิพย์ รัตนสุวรรณชัย¹

kamonthip_r@hotmail.com

นิลาวรรณ งามขำ¹

nilawan_ngamkham@yahoo.com

ทิพวัลย์ กฤตยาธรรม¹

อรวรรณ คงสุข¹

สุรชาติพย์ ธรรมเกริ¹

สรรพสิทธิ์ จิตวานนท์¹

พัชรี หลักพล¹

นันทภพ ศรีอุคร¹

ปุณยาพร ใจเดียว¹

พรสวรรค์ บุญโสภ¹



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรฝ่ายบริหาร โรงพยาบาลหัวเจียว ได้แก่ การปฐมนิเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งเสริมด้านวิชาการ การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และระบบพี่เลี้ยง และเพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรฝ่ายบริหารที่มีต่อโรงพยาบาลหัวเจียว รวมถึงศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในฝ่ายบริหาร โรงพยาบาลหัวเจียว การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรฝ่ายบริหารจำนวน 152 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92 เก็บข้อมูลเดือนพฤศจิกายน 2558 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

¹ มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการปฐมนิเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งเสริมด้านวิชาการ การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และระบบพี่เลี้ยงในภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกด้าน ได้แก่ การปฐมนิเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งเสริมด้านวิชาการ การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และระบบพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริหารโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.526, 0.198, 0.226, 0.213, 0.398 และ 0.324 ตามลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรฝ่ายบริหาร



Abstract

This research was aimed at studying the human resource development of administrative department of Huachiew hospital which has orientation, encourage to education, academic support, observation, training and mentoring system. 1) study level of organizational engagement of administration of Huachiew hospital and 2) study about human resource development that related to organizational engagement of administrative department of Huachiew hospital. This research is a descriptive research. The samples of 152 administration were selected by a simple random sampling technique. The research instrument was a questionnaire. The content validity of questionnaires were certified by three experts. The Item-Objective Congruence Index (IOC) of all questions was 0.50-1.00. The Cronbach's alpha co-efficiency reliability test was 0.92. Data was collected in November 2015. The data were analyzed according to Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings of the study showed that Huachiew hospital had an overall human resource development of administrative department at a high level. The administration had an overall organizational engagement at a high level. However the orientation, encourage to education, academic support, observation, training and mentoring system related to organizational engagement of administration with correlation coefficients were 0.526, 0.198, 0.226, 0.213, 0.398 and 0.324 respectively.

Keywords: Human resource development, Organizational engagement, Administrative department

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กร เนื่องจากมนุษย์สามารถทำให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถึงแม้ว่าองค์กรนั้นๆจะมีทรัพยากรมากมาย มีระบบการจัดการที่ดีเลิศ สิ่งเหล่านี้ไม่อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ถ้าปราศจากคนที่มีความสามารถ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการจัดการวางแผนกำลังคน สรรหาคัดเลือก บรรจุบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งการธำรงรักษา และการพัฒนาเพื่อผลสำเร็จขององค์กร (รุ่งนภา สีทะ, 2554, น. 1) ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่ามากมายมหาศาล หากองค์กรใดให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทุนมนุษย์อย่างจริงจังในการพัฒนาและรักษาทรัพยากรมนุษย์ทุกคนและทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้เป็น “ต้นทุน” ที่เหมาะสมที่สุด องค์กรนั้นก็จะได้เปรียบในเชิงแข่งขัน อยู่รอด และฟันฝ่าวิกฤติต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (พิชิต เทพวรรณ, 2554, น. 5)

ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดขอบเขตอยู่ที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กัน ไปคือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความผูกพัน จงรักภักดี และพึงพอใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในงานอาชีพจึงจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และ

ความสำเร็จให้องค์กร แต่การจะมุ่งผลให้บุคลากรปฏิบัติเช่นนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริมเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศล, 2554, น. 261) ดังนั้น หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมาก สิ่งที่จะเกิดตามมาก็คือความจงรักภักดีที่บุคลากรมีต่อองค์กร ส่งผลให้บุคคลนั้นๆ มุ่งเทกำลังกายใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ(นันทนา พึ่งทอง, 2555)

ความสำเร็จขององค์กรมาจากการที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเรียกว่า การพัฒนามุคลดในระดับองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและสะท้อนให้เห็นถึงความใส่ใจและการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่ดีขององค์กร รวมถึงความปรารถนาที่จะต้องสร้างผลงานให้แก่องค์กร และก้าวหน้าเหนือคู่แข่ง (นภสนันท์ นิลบุตร, 2557, น. 12) ไม่เว้นแม้แต่องค์กรทางด้านสุขภาพ อาทิเช่น คลินิก โรงพยาบาลภาครัฐ หรือ โรงพยาบาลภาคเอกชน ก็จะต้องมีกิจกรรมพัฒนามุคลดเพื่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถนำมาใช้ได้จริง บุคลากรสามารถรับรู้ได้ว่าตนเองมีคุณค่าสำหรับองค์กรจนเกิดความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป ซึ่งก็ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง (รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ, 2554, น. 22-24) ซึ่งโรงพยาบาลหัวเฉียวเป็นโรงพยาบาลเป็นโรงพยาบาลที่ไม่แสวงหากำไร และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความผูกพันองค์กร รวมถึงตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาโรงพยาบาลหัวเฉียวจัดทำกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้มากมายแต่ยังมิได้มีการวัดระดับความผูกพันของบุคลากรฝ่ายบริหารที่มีต่อโรงพยาบาล คณะผู้วิจัยจึงเห็นโอกาสที่จะศึกษาวิจัยและนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางให้แก่โรงพยาบาลหัวเฉียวหรือองค์กรอื่นๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกับโรงพยาบาลหัวเฉียวได้นำไปปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในฝ่ายบริหารโรงพยาบาลหัวเฉียว ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งเสริมด้านวิชาการ การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และระบบพี่เลี้ยง
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริหารโรงพยาบาลหัวเฉียว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริหารโรงพยาบาลหัวเฉียว

นิยามศัพท์

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรฝ่ายบริหาร มีความรู้สึกยึดมั่น มุ่งเท เสียสละ รวมถึงมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป เพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้เจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จสืบไป ซึ่งวัดจากความร่วมมือ ความต้องการอยู่กับองค์กรจนเกษียณ และการพูดถึงองค์กรในด้านบวก ตามแนวคิดของรุ่งโรจน์ อรรถานิธิ (รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ, 2554, น. 22-24)

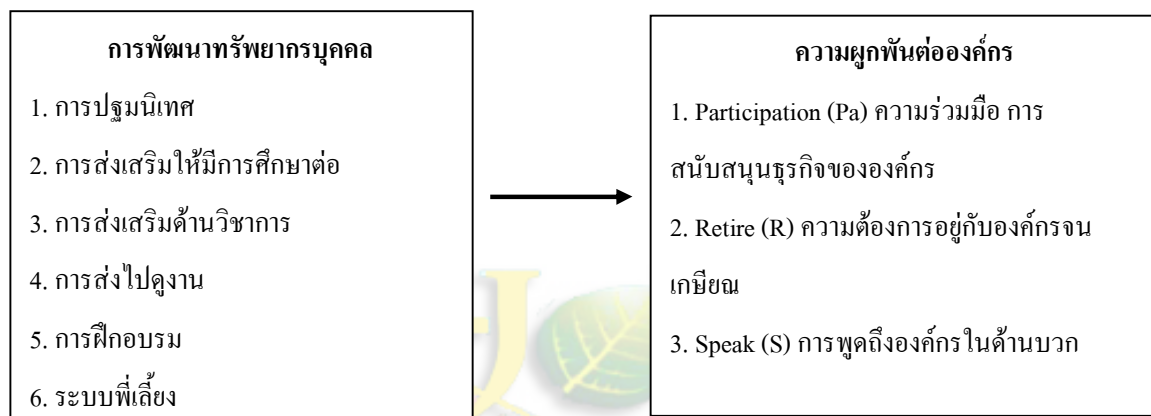
การพัฒนามุคลด หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่โรงพยาบาลหัวเฉียวสร้างขึ้นให้กับบุคลากรฝ่ายบริหาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อตัวบุคคลเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านของทักษะ ความชำนาญ

ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีที่มีต่อโรงพยาบาลหัวเฉียว ได้แก่ การปฐมนิเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งเสริมด้านวิชาการ การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และระบบพี่เลี้ยง

บุคลากรฝ่ายบริหาร หมายถึง บุคลากรประจำที่สังกัดฝ่ายบริหารทุกระดับของโรงพยาบาลหัวเฉียว

ตามแนวคิดของ กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, น. 145 - 200) กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงดังแผนภูมิดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ได้รับความรู้ใหม่ทางด้านการบริหาร โรงพยาบาลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยผ่านกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2. ผู้บริหารโรงพยาบาลสามารถนำผลของการวิจัยไปปรับใช้ในการวางแผน หรือปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการนำไปสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งผู้ที่สนใจสามารถนำผลของการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้กับองค์กรของตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สำหรับการคิดค้นกิจกรรมการพัฒนามูลาการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรฝ่ายบริหารทุกระดับของโรงพยาบาลหัวเฉียว จำนวน 250 คน ดำเนินการทำวิจัยเดือนตุลาคม 2558 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2558 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์, 2556, น. 189) ซึ่งจะได้นขนาดตัวอย่าง จำนวน 152 คน โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการหยิบสลากห้สประจำตัวพนักงานออกแล้วไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาขึ้นใหม่และดัดแปลงจากเครื่องมือวิจัยของ นภัสนันท์ นิลบุตร (นภัสนันท์ นิลบุตร, 2557, น. 107-111) แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด และตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีลักษณะข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) มี 5 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งเสริมด้านวิชาการ การส่งไปปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และระบบพี่เลี้ยง ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, น. 76) มี 37 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความร่วมมือ ความต้องการอยู่กับองค์กรจนเกษียณ และการพูดถึงองค์กรในด้านบวก ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มี 18 ข้อ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งทุกข้อมีค่าระหว่าง 0.50 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค) เท่ากับ 0.92

คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลหัวเฉียว เพื่อเก็บข้อมูล ซึ่งหลังเก็บข้อมูลมีแบบสอบถามกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้งก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์มีดังนี้ (Cohen, J. 1988) ค่าสหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0.0 - 0.1 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำที่สุด ค่า 0.1 - 0.3 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ค่า 0.3 - 0.5 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ค่า 0.5 - 0.7 มีความสัมพันธ์ระดับสูง ค่า 0.7 - 0.9 มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก และค่า 0.9-1 มีความสัมพันธ์ระดับสูงที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.3 มีอายุอยู่ในช่วง 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.4 ระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.5 ตำแหน่งงานในปัจจุบันคือระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 87.5 และมีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.7

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของฝ่ายบริหารโรงพยาบาลหัวเฉียวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94) โดยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการปฐมนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.33) ซึ่งตรงกับความ

เป็นจริงที่หลักสูตรการปฐมนิเทศนั้นจำเป็นต้องมีการเข้าร่วมก่อนการเริ่มงานทุกคน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการส่งไปปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การพัฒนาบุคลากรของฝ่ายบริหารโรงพยาบาลหัวเฉียว

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การปฐมนิเทศ	4.33	0.68	มากที่สุด
2. ระบบพี่เลี้ยง	3.97	0.71	มาก
3. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	3.85	0.66	มาก
4. การส่งเสริมด้านวิชาการ	3.74	0.60	มาก
5. การฝึกอบรม	3.74	0.69	มาก
6. การส่งไปปฏิบัติงาน	3.55	0.79	มาก
รวม	3.94	0.52	มาก

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริหารโรงพยาบาลหัวเฉียว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$) โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดถึงองค์กรในด้านบวกมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$) และด้านความต้องการอยู่กับองค์กรจนเกษียณ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริหารโรงพยาบาลหัวเฉียว

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การพูดถึงองค์กรในด้านบวก	4.29	0.72	มากที่สุด
2. ความร่วมมือ	4.13	0.57	มาก
3. ความต้องการอยู่กับองค์กรจนเกษียณ	3.68	0.80	มาก
รวม	4.14	0.61	มาก

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ($r = 0.415, p < 0.01$) โดยการปฐมนิเทศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r = 0.526, p < 0.01$) ทั้งนี้ กิจกรรมการปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมหลักที่พนักงานทุกคนต้องเข้าร่วมกับองค์กรก่อนเริ่มงานจึงนับได้ว่าการปฐมนิเทศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมมากที่สุด แต่ทั้งนี้การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับระดับต่ำ ($r = 0.198, p < 0.01$) ซึ่งโดยส่วนมากพนักงานฝ่ายบริหารจะไม่ถูกกำหนดให้มีการศึกษาต่อ แต่จะเน้นที่การฝึกอบรมพัฒนาการทำงานอื่นๆมากกว่า การส่งเสริมด้านวิชาการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ($r = 0.226, p < 0.01$) การส่งไปปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับระดับต่ำ ($r = 0.213, p < 0.01$) การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรใน

ระดับปานกลาง ($r = 0.398, p < 0.01$) ระบบพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.324, p < 0.01$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับ
1. การปฐมนิเทศ	0.526**	0.000	สูง
2. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	0.198**	0.000	ต่ำ
3. การส่งเสริมด้านวิชาการ	0.226**	0.005	ต่ำ
4. การส่งไปดูงาน	0.213**	0.008	ต่ำ
5. การฝึกอบรม	0.398**	0.000	ปานกลาง
6. ระบบพี่เลี้ยง	0.324**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.415**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาบุคลากรทั้งด้านการปฐมนิเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งเสริมด้านวิชาการ การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และระบบพี่เลี้ยง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริหาร โรงพยาบาลหัวเฉียว เนื่องจากองค์กรที่มีการพัฒนาบุคลากรไม่ว่าวิธีใดก็ตาม พนักงานสามารถนำความรู้มาพัฒนาองค์กรได้ในระยะยาว เช่น การให้ทุนการศึกษาเป็นการพัฒนาบุคลากรที่หวังผลในระยะยาว วิธีการนี้จะได้รับความรักและสำนึกของความเป็นเจ้าของจากพนักงานได้เป็นอย่างดีหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือเกิดความผูกพันต่อองค์กร (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2556, น. 113-115) การปฐมนิเทศบุคลากรเข้าใหม่ก็เช่นกัน จากผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง การปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่องค์กรควรให้ความสนใจในลำดับต้นๆ เพราะการปฐมนิเทศทำให้บุคลากรที่เข้าใหม่ได้รับรู้ถึงนโยบาย โครงสร้าง วัฒนธรรมขององค์กร ขอบเขตการทำงาน ตลอดจนการได้ทำความรู้จักกับเพื่อนและผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้การปฐมนิเทศสามารถช่วยให้บุคลากรเข้าใหม่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้อย่างรวดเร็วหรือเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะแรก หากไม่มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่อาจทำให้บุคลากรทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานที่รุนแรงก็เป็นไปได้ ส่วนการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานทำให้บุคคลได้เข้าใจในสิ่งที่ได้เห็นด้วยตนเอง มีจินตนาการที่ยิ่งใหญ่เป็นเหตุให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์มากมาย สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการดูงานมาปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบ เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ (กัลยารัตน์ ชีระธนะชัย

กุล, 2557, น. 147) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อส่งผลต่อความผูกพันองค์กร อาจเป็นเพราะบุคลากรในปัจจุบันให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและสร้างผลงานเพื่อเป็นการวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเองและต้องการอยู่ในองค์กรไปนานๆ อีกทั้ง การส่งเสริมด้านวิชาการ เป็นกิจกรรมให้บุคลากรได้รับความรู้ ความชำนาญ ค่านิยม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เน้นในเรื่องของการให้ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเกิดเป็นความผูกพันและตัดสินใจปฏิบัติงานไปจนเกษียณ (นภสั่นท์ นิลบุตร, 2557, น. 82) รวมถึงการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน อาจเป็นเพราะ การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรด้าน คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ขวัญกำลังใจ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและต่อองค์กร ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในอนาคตส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554, น. 140) นอกจากนี้การมีระบบพี่เลี้ยงจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กล่าวได้ว่าการมีพี่เลี้ยงคอยสอนงานเป็นการให้คำแนะนำแก่พนักงานได้เกิดการเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้ จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในอนาคต (ศุภวรรณ ศรีเกตุ, 2552)

บทสรุป

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของฝ่ายบริหาร โรงพยาบาลหัวเฉียวโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยมีการปฐมนิเทศในระดับมากที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริหาร โรงพยาบาลหัวเฉียวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดถึงองค์กรในด้านบวกมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.415, p < 0.01$)

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลหัวเฉียวหรือองค์กรอื่นที่มีบริบทคล้ายกับโรงพยาบาลหัวเฉียวสามารถกำหนดนโยบายการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการปฐมนิเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งเสริมด้านวิชาการ การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และการมีระบบพี่เลี้ยง เพราะจากข้อค้นพบ พบว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการปฐมนิเทศเป็นอันดับแรกเนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับสูง

2. ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้นผู้บริหาร โรงพยาบาลหัวเฉียวควรจัดโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเน้นการส่งเสริมการศึกษาต่อ การจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านวิชาการ

และจัดเตรียมทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น หนังสือ วารสาร คอมพิวเตอร์ ให้กับบุคลากร จัดโครงการศึกษาดูงานให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ สนับสนุนบุคลากรหลังไปดูงานแล้วนำความรู้มาปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบ เนื่องจากข้อค้นพบจากการวิจัยนี้พบว่า การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งเสริมด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ส่งเสริมให้มีความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นการอบรมบุคลากรและจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยนี้ พบว่า การฝึกอบรมและระบบพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในงาน เพราะจากข้อค้นพบได้จากการวิจัยนี้ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง และควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยอาจแยกศึกษากับผู้บริหารแต่ละระดับเพื่อได้ข้อค้นพบเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ศ.เอเชียเพรส.
- ณรงค์ โพธิ์พลกษานันท์. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์พรีนทร์
- นภัสนันท์ นิลบุตร. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- นันทนา พึ่งทอง. (2555). *ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการเกื้อหนุน*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2556). *การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ศ.เอเชียเพรส.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จในการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- รุ่งนภา ลีทะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อการของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- วิลาวรรณ รพีพิศล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศุภวรรณ ศรีเกตุ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างระบบที่เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2nd ed.). NJ: Lawrence Erlbaum.

