

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

Human Resource Development Affecting Operational Efficiency of personnel in a private hospital.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง 3) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (means) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviations) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.285 2) มีระดับการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.287 3) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนางานองค์กร และด้านการศึกษา เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความแปรผัน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสัมประสิทธิ์ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ภาพรวมเท่ากับ .659 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนางานองค์กร และด้านการศึกษา สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 65.90

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of human resource development of personnel in a private hospital. 2) study the level of efficiency in the work of personnel in a private hospital. 3) To study human resource development that affects the work efficiency of personnel in a private hospital. The sample group used in this study was 220 personnel in a private hospital. The instrument used for data collection was a questionnaire. Statistics used in data analysis include average percentages. Standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The results of the study found that 1) the level of human resource development is at its highest level, with an average of 4.285. 2) has the highest level of efficiency in the work of personnel and has an average value of 4.287. 3) Continuous development elements for organizational and educational development as a result of choosing to enter the regression equation to see the performance of the server can be

determined statistically at the .05 level by the coefficient of efficiency in The overall forecast was .659. Factors in the development of organizational and educational abilities were able to predict the development of human resources that resulted in the legacy of the hospital in Mosquito Hospital. 65.90

Keyword: Human Resource Development, operational efficiency, Personnel in a private hospital

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร รวมทั้งช่วยให้องค์กรโดยรวมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือความ เป็นเลิศในองค์กร ในยุคปัจจุบันการพัฒนาองค์กรเป็นกิจกรรมที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง เนื่องจากการ เปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้น (วรวิทย์ อินทนนท์, 2560) มนุษย์ต้องการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ในขณะที่องค์กรก็ ต้องการเติบโตตลอดเวลาเช่นกัน องค์กรจะก้าวไปข้างหน้าได้นั้นแน่นอนว่าผู้ที่มีส่วนผลักดันสำคัญก็คือพนักงานทุกคน นั่นเอง ศักยภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากพนักงานทุกคนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมทำให้ องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

เป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเป็นเป้าหมายที่องค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพ ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรมีวิธีการบริหารจัดการจากรูปแบบ กระบวนการหรือแนวคิดธุรกิจที่เคยใช้ประสบความสำเร็จในอดีตที่ผ่านมาอาจไม่มีประสิทธิผลในสถานการณ์ปัจจุบัน และอนาคต เพราะเงื่อนไขต่างๆ ของการดำเนินธุรกิจได้เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ทันยุคสมัยจากสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมา ส่งผลให้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเผชิญกับ ความท้าทายใหม่ ๆ ที่ไม่สามารถอาศัยหลักการบริหารจัดการแบบเดิม ๆ ได้อีกต่อไป นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการเปลี่ยนกระบวนการใหม่ หรือแนวทางแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อช่วยเพิ่มการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดอย่างยั่งยืนขององค์กร องค์กรจะก้าวไปได้ไกล อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเกิดจากบุคลากรที่มีคุณภาพ เพราะฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นพันธกิจสำคัญที่ จะต้องใส่ใจ นอกจากกระบวนการนี้จะช่วยเพิ่มคุณภาพในด้านต่างๆ ของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้นได้ด้วยนั้น ก็ยังช่วย รักษาพนักงานที่ดีมีคุณภาพให้ทำงานร่วมกับองค์กรได้ระยะยาวอีกด้วยรวมถึงช่วยสร้างความรัก ความภักดีให้กับองค์กร ตลอดจนร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น (อนิวัช แก้วจำนง , 2550)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง และผู้วิจัยคาดหวังว่าผลจะสะท้อนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริม เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร รวมไปถึงเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องต่อความ ต้องการขององค์กรและยุคสมัยที่เปลี่ยนไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
2. ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่ปฏิบัติ ระดับรายได้ อายุการทำงาน และสถานภาพสมรส 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านพัฒนาพนักงาน ด้านพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาองค์กร

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย ขวัญกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร คุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาด้านค่าใช้จ่าย

2. ขอบเขตด้านประชากร

คณะผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษา ได้แก่ บุคลากรภายในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 489 คน

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้มากมายนำเสนอได้ดังนี้

McLacan (1989, อ้างถึงใน สมคิด ผลนิล, 2558) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้การบูรณาการของการฝึกอบรม การพัฒนาองค์กรและการพัฒนาอาชีพ เพื่อปรับปรุงบุคคล กลุ่ม และประสิทธิผลขององค์กร

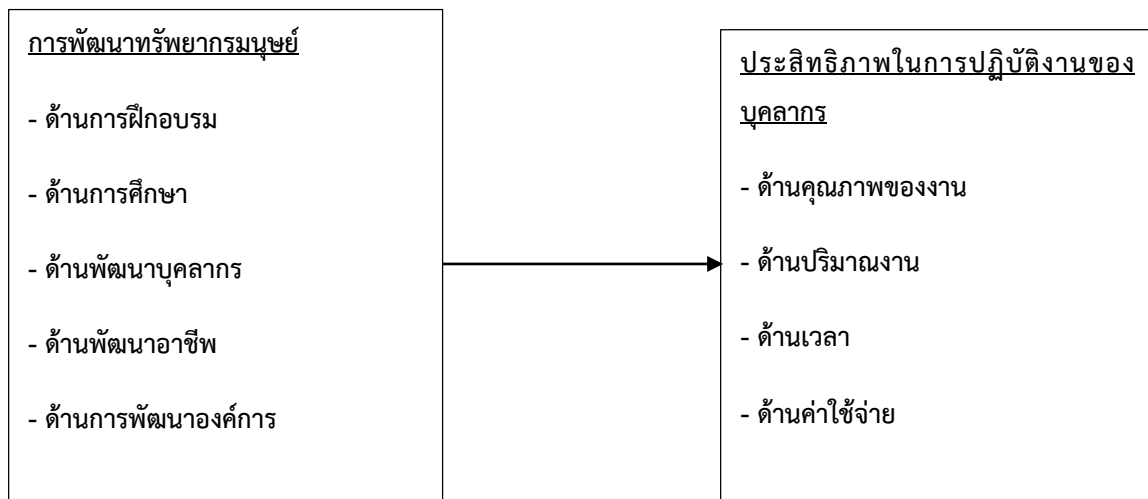
Pace, Smith and Mills (1991 อ้างถึงใน เบญจพร โตวิวัฒน์, 2554) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการผสมผสานกันระหว่างการพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพ ผลผลิต โอกาส และการบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของตัวบุคคล

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Theory) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานและได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผน

อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดี และสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้นได้นั้น แนวทางการที่จะเป็นเครื่องมือสำคัญให้บุคลากรเกิดศักยภาพสูงตามที่องค์กรต้องการนั้นประกอบด้วย 3 เรื่องด้วยกัน คือ 1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร 2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กร 3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Peterson and Prowman (1953) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้ 1.คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 2.ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด 3.เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น 4.ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าละเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการกำหนดแนวทางการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ คือ บุคลากรภายในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ประกอบไปด้วยบุคลากรภายในโรงพยาบาลจำนวนทั้งสิ้น 489 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane. (1973) จึงได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน

2. เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้วนำมาปรับปรุงสร้าง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดให้ (check list) จำนวน 7 ข้อ
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ด้าน ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ 5 ระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ด้าน โดยมีข้อคำถาม ทั้งหมด 15 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยโดยใช้วิธีการสร้างแบบสอบถามจาก Google Form และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาและสร้างขึ้น ส่งให้บุคลากรภายในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมดเป็นจำนวน 171 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 77.73

4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ วิเคราะห์โดยคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับความคิดเห็น และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) จากแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82.5 มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.2 สถานภาพส่วนใหญ่ คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 52.6 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.1 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 41.5 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ คือ 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.6 และมีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ น้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.8

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์

2.1 การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริงในหัวข้อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แสดงผลดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	□ □	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการฝึกอบรม	4.276	.41947	มากที่สุด
2. ด้านการศึกษา	4.276	.45540	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.324	.42437	มากที่สุด
4. ด้านการพัฒนาอาชีพ	4.292	.44904	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนางานองค์กร	4.257	.43432	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.285	.36938	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนางานองค์กร โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด (□ □ = 4.285) และเมื่อพิจารณาเรียงด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร (□ □ = 4.324) ด้านการพัฒนาอาชีพ (□ □ = 4.292) ด้านการศึกษา (□ □ = 4.276) ด้านการฝึกอบรม (□ □ = 4.276) และด้านการพัฒนางานองค์กร (□ □ = 4.257) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริงในหัวข้อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร แสดงผลดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	□ □	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพงาน	4.231	.39406	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	4.310	.45015	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.273	.46116	มากที่สุด
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.317	.44541	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.2878	.36132	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นต่อของระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด (□ □ = 4.2878) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านค่าใช้จ่าย (□ □ = 4.317) ด้านปริมาณงาน (□ □ = 4.310) ด้านเวลา (□ □ = 4.273) และด้านคุณภาพงาน (□ □ = 4.231) ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	sig
Regression	12.394	3	4.131	80.687	.000 ^d
Residual	6.400	125	.051		
Total	18.794	128			

ตัวแปรที่ได้รับความคัดเลือกเข้าสมการ	B	Std. Error	β	t	sig
Constant	1.095	.206		5.316	.000
ด้านการพัฒนาบุคลากร	.331	.069	.397	4.800	.000
ด้านการพัฒนาองค์การ	.239	.065	.286	3.685	.000
ด้านการศึกษา	.174	.064	.222	2.732	.007

R = .812^c R² = .659 SEE = .22628 F = 80.687 P = .007

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งได้ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรประกอบด้วยปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาองค์การ และด้านการศึกษา เป็นตัวแปรที่ได้รับความคัดเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความแปรผันของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสัมประสิทธิ์ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ในภาพรวมเท่ากับ .659 ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .226 ซึ่งแสดงว่าปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาองค์การ และด้านการศึกษา สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 65.90

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายจากวัตถุประสงค์ตามลำดับ ดังนี้ ผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.285 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมานะชัย เทพสุรินทร์, สมปอง สุวรรณภุมมา, และณัฐดนัย แก้วโพนงาม (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนางานองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีระดับการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.287 สอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ของงาน และด้านเวลา

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จากผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งได้ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ประกอบด้วย 1. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2. ด้านการพัฒนางานองค์กร 3. ด้านการศึกษาเป็นตัวแปรที่ ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความแปรผันของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ในภาพรวมเท่ากับ 0.659 ซึ่งแสดงว่าสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 65.90 จะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนางานองค์กร ตัวแปรดังกล่าวมีความสำคัญต่อบุคลากรเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ เตชนครินทร์ และคณะ (2562) ทำการศึกษาในเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงาน อุตสาหกรรมอาหาร ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูง และจากการ ทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาอาชีพ และ ด้านการพัฒนางานองค์กรสามารถร่วมอธิบายสมรรถนะปัจจุบันของหัวหน้างานสายการผลิตในอุตสาหกรรม อาหาร ร้อยละ 32.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ในส่วนของการปฏิบัติงานควรจะมีการพัฒนาตามเทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น
เหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งนี้เพื่อลดระยะเวลาในการดำเนินงานและเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูง ซึ่ง
จะส่งผลให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไปได้
2. ด้านการฝึกอบรม พนักงานทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมทางด้านทักษะการทำงานเป็นประจำทุกปี จะทำ
ให้บุคลากรมีทักษะหรือความสามารถที่สูงขึ้น เพื่อที่จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่เต็มไปด้วยความสามารถและทำให้
บุคลากรมีคุณภาพที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณทางโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง สำหรับข้อมูล รวมถึงการสละเวลา
ในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้ และด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์
อาจารย์ที่ปรึกษา ที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา เสนอแนวทาง แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยจึงขอกราบ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลเพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ในทางวิชาการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ธนภรณ์ พรหมราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดสงขลา. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประสิทธิ์ เดชนครินทร์, สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล และชัยวุฒิ จันมา. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผล

ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร.

วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 14(3), 435-444

มานะชัย เทพสุรินทร์, สมปอง สุวรรณภุมมา และ ณัฐดนัย แก้วโพนงาม. (2565). แนวทางการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอ แก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. วารสารวิจัย

วิชาการ, 5(5), 127-140

วรวิทย์ อินทนนท์. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร. วารสาร มจร สังคมศาสตร์

ปริทรรศน์, 6(2), 617-625.

อนิวัช แก้วจำนง. (2550). หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา: นำศิลป์โฆษณาสงขลา.

Plowmen & Peterson. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill: Irwin

เบญจพร โตวิวัฒน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สมคิด ผลนิล.(2558) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยายกาองค์การที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็น

ทิม กรณิศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.