

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทางธุรกิจและอุตสาหกรรมที่มุ่งแสวงหากำไรนั้นจะดำเนินงานตามทฤษฎีการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ การวางระบบบริหารงานและการวางระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยทางการบริหารที่รู้จักกันโดยทั่วไป 4 ประการ ที่เรียกเป็นคำย่อในภาษาอังกฤษว่า “7Ms” ซึ่ง ได้แก่ พนักงาน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (materials) เครื่องจักรเครื่องมือ (machines) การตลาด (marketing) การบริหาร (management) และเวลา (minute) โดยที่ทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่จำกัดแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารที่มีศักยภาพจะต้องสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรในอัตราส่วนที่เหมาะสมได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้งสี่คือ “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” (human resource) เพราะคนหรือมนุษย์ มีสติปัญญา ความสามารถ และศักยภาพในการใช้ปัจจัยการบริหารอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และบรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าได้เช่นเดียวกับวัตถุอื่น แต่ก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ ดังนั้นองค์กรทางธุรกิจบางแห่งจึงยกเป็นคำขวัญว่า “มนุษย์เป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าสูงสุดขององค์กร” และในบางองค์กรใช้ถ้อยคำว่า “เชื่อมั่นในคุณค่าของคน”

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือการดำเนินการเป็นกระบวนการถูกใช้ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย กำหนดแผนงานอัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้ ทำงานเป็น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นพนักงานขององค์กร ทั้งนี้โดยตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ใน 3 ประการคือ (1) “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นทรัพย์สินขององค์กร มิใช่ค่าใช้จ่าย (2) “ศักยภาพของมนุษย์” พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด (3) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัย ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐเรื่อง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลของรัฐเรื่องจังหวัดระยอง โดยมุ่งเน้นไปที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร โรงพยาบาลของรัฐเรื่อง เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และยังสามารถพัฒนาในองค์การเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ทันท่วงทีของกระแสของเทคโนโลยีสมัยใหม่ในปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีใช้บทบาทสำคัญต่อความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กรเท่านั้น แต่ยังมีผลดีทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติด้วย

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานของโรงพยาบาลของรัฐเรื่อง จังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## สมมติฐานของการวิจัย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน โรงพยาบาลของรัฐเรื่อง จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน โรงพยาบาลของรัฐเรื่อง จังหวัดระยอง มีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานของโรงพยาบาลของรัฐเรื่อง จังหวัดระยอง จำนวน 122 คน (ที่มา: ฝ่ายบริหารงานบุคคล โรงพยาบาลของรัฐเรื่อง, 2553) เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

### 2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable) แบ่งออกเป็น

#### 2.1.1 สถานภาพของพนักงาน ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- ตำแหน่งงาน
- อายุงาน

#### 2.1.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

- การวิเคราะห์งาน
- การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
- การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์
- การบริหารค่าตอบแทน
- การพัฒนาอาชีพ
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การดำเนินการด้านวินัย

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานโรงพยาบาลรณรงค์เรื่องจังหวัดระยอง

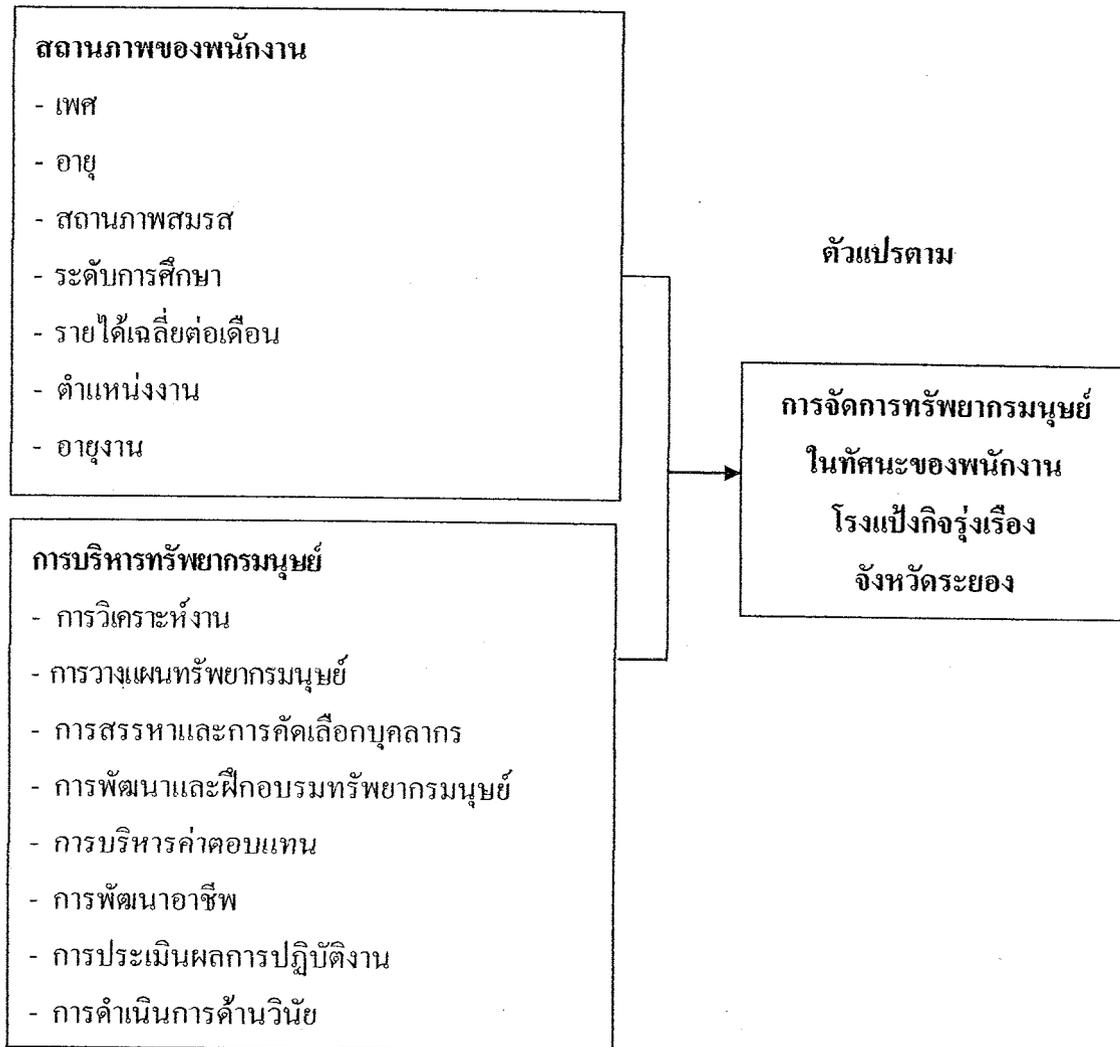
## 3. ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ระหว่างเดือน กันยายน 2553 ถึง เดือน พฤศจิกายน 2553

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานโรงพยาบาลรณรงค์เรื่องจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของฉัตรพันธ์ เขจรนันท์ (2548) และของสมชาย หิรัญกิตติ (2542) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

## ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ภารกิจของผู้บริหาร หรือผู้ชำนาญการด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่จะนำมาและใช้ทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีกระบวนการ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ การบริหารค่าตอบแทน การพัฒนาอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการด้านวินัย

โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลกรุงเทพ  
โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลกรุงเทพ  
โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลกรุงเทพ

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพยาบาลกรุงเทพ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบข้อมูลและรูปแบบเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน  
โรงพยาบาลกรุงเทพจังหวัดระยอง
2. เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปรับปรุงการบริหาร  
ทรัพยากรมนุษย์ของผู้สนใจต่อไป
3. เพื่อใช้สำหรับผู้บริหาร โรงงานหรือบริษัทต่าง ๆ สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการ  
ปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมาก  
ยิ่งขึ้น
4. ผู้ที่สนใจจะลงทุนทำธุรกิจ สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ  
ด้านทรัพยากรบุคคล หรือเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป