

บทความวิจัย

องค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเจนเนอเรชั่นวาย ในโรงพยาบาลเอกชน

The Components of Management of Job Resources of Generation Y Head Nurses in Private Hospitals

พรทิพย์ มุลาลินน์ (Phonthip Mulalin)*

เนตรชนก ศรีทুমมา (Netchanok Sritoomma)**

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (Phechnoy Singchungchai)***

Received: March 30, 2023

Revised: April 25, 2023

Accepted: May 27, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลเอกชน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบง่ายแบบไม่ใส่คืนกลับจำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม องค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรในงาน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และส่วนที่ 2 องค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรในงานตามแนวคิดของ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาเอออนเฮวิท ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) .86 ค่าความเชื่อมั่น .98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA)

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรในงานหัวหน้าหอผู้ป่วยเจนเนอเรชั่นวายประกอบด้วย 9 ด้าน 58 ตัวชี้วัดทั้งนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกด้านที่นัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบรายด้านมีค่าระหว่าง .560-.806 เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (Factor loading .910) 2) การเรียนรู้และพัฒนา (Factor loading .890) 3) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (factor loading .870) 4) สิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย (Factor loading .830) 5) ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและการให้อำนาจและอิสระในการทำงาน (Factor loading .790) 6) ความแตกต่างและการกิจกรรมกลุ่ม (Factor loading .710) 7) การสื่อสาร (Factor loading .580) 8) การบริหารอัตราค่าจ้างและคุณภาพบุคลากร (Factor loading .560) และ 9) รางวัลและค่าตอบแทน (Factor loading .498) การวิจัยนี้บ่งชี้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลเอกชนควรมีองค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรในงานทั้ง 9 ด้าน ไปใช้ในการจัดการในระดับ

หอผู้ป่วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพและการเรียนรู้และพัฒนาแก่พยาบาล และคำนึงถึงการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายของหอผู้ป่วย

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรในงาน องค์ประกอบ หัวหน้าหอผู้ป่วยเจนเนอเรชั่นวาย

Abstract

This research was study aimed to determine the components of management of job resources of Generation Y head nurses in private hospitals. The sample was selected by simple random sampling by means of drawing lots without returning the lots drawn. The research instrument was a questionnaire of the components of job resource management based on the concept of the Aon Hewitt Research and Consulting Institute. It was divided into two parts; general information part and the components of job resource management part. The content validity index of the questionnaire was 0.86 and the Cronbach's alpha coefficient was 0.98. Data were analyzed by using descriptive statistics and Exploratory Factor Analysis (EFA)

The results showed that components and indicators of management of job resources of Generation Y head nurses consisted of 9 components with 58 indicators. The value of factor loading of each component between .560 - .806 with statistical significance at P value < .05. The sequence of component according to value by factor loading from highest to lowest value were as follows. 1) Career opportunities (factor loading .910); 2) Learning & Development (factor loading .890); 3) Performance management (factor loading .870); 4) Enabling Infrastructure and safety (factor loading .830); 5) Teamwork & collaboration and Empowerment/Autonomy (factor loading .790); 6) Diversity & Inclusion (factor loading .710) 7); Communication (factor loading .580); 8) Talent & Staffing (Factor loading .560); 9) Rewards & Recognition (Factor loading .498) This research indicates that Generation Y head nurses in private hospitals should apply all 9 components of resources management to manage at the patient unit levels, especially career opportunities and learning and development for nurses and taking into account for performance management to achieve missions and goals of the patient unit levels.

Keywords: Job Resources, Component, Generation-Y Head Nurse

** Corresponding author: Netchanok Sritoomma ; E-mail: netchanoks@christian.ac.th

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน (Student, Master of Nursing Science Program in Nursing Management, Christian University of Thailand)

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน (Assistant Professor, College of Nursing, Christian University of Thailand)

*** ศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน (Professor, College of Nursing, Christian University of Thailand)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้าพบว่า ในธุรกิจการบริการให้ความสำคัญในการปรับตัวแสวงหากลยุทธ์เพื่อใช้พัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (Marquis & Huston, 2012) ผู้นำทางโรงพยาบาลโดยเฉพาะหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ตลอดจนบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และนำพาองค์กรพยาบาลไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Wongkhomthong, Sritoomma, & Chintanadilok, 2014) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้อยู่เหนือกว่าคู่แข่งจึงเป็นเป้าหมายที่องค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จ (Srichompu, 2022) ด้วยการจัดการทรัพยากรในงานมีความสอดคล้องกับบริบทของภาคเอกชนที่ต้องบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้ข้อจำกัด ธุรกิจภาคเอกชนต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขันของธุรกิจและผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Jit Eua, 2018)

บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการจัดการทรัพยากรในงาน เป็นสิ่งกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามและความสามารถในการทำงาน (Keomanichanh, Sirakamon, & Akkadechanunt, 2015) มีหลายปัจจัยที่สามารถทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานได้ เช่น ภาวะผู้นำ ทรัพยากรในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำมีความสัมพันธ์กับกับทรัพยากรในงาน (Schaufeli, 2015) ทรัพยากรในงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน เป็นเพราะมนุษย์ต้องการเจริญเติบโต การยอมรับ และก้าวหน้าในอาชีพ (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007) ผู้นำมีคุณลักษณะในการบริหารจัดการทรัพยากรในงานให้มีความเหมาะสมกับความต้องการเป็นรายบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในการทำงาน จึงทำให้เกิดความผูกพันในงาน มีความรู้สึกอยากทำงานร่วมกับองค์กรมากขึ้น (Schaufeli, 2015) และมีแนวโน้มที่พนักงานที่ทุ่มเทความพยายามและความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ผลที่ตามมาก็คือ องค์กรสามารถรักษานักบุคลากรที่มีคุณค่าและมีความ

สามารถให้อยู่กับองค์กรได้ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่ทำให้้องค์กรขยายและเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง (Kaewpan, Kalampakorn, & Seenboot, 2022)

จากการทบทวนวรรณกรรม มีการศึกษาในธุรกิจระบบบริการโรงแรมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจโรงแรม คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหาและการคัดเลือก ค่าตอบแทน และสวัสดิการและสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ (Maiket, Wongsamran, & Thipwaree, 2023) ได้ศึกษาความต้องการของงาน ทรัพยากรในงานมีผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลเป็นสิ่งกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและความสามารถในการทำงาน (Van Minh, Akkadechanunt, & Chitpakdee, 2019) จากการทบทวนวรรณกรรมในเรื่องการจัดการทรัพยากรในงานพบว่า มีการศึกษาในระบบบริการ ด้านการท่องเที่ยว ธนาคาร ธุรกิจรถยนต์ การศึกษา และระดับพยาบาลวิชาชีพ ยังไม่พบมีการศึกษาในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้วยความสำคัญของปัญหาการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญจึงสนใจในการทำวิจัยการจัดการทรัพยากรในงานในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยเงินเนอเรนซ์วายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารทางการพยาบาล

เนื่องจากแนวทางการจัดการทรัพยากรในงานนี้มีความสอดคล้องกับบริบทของภาคเอกชน โดยเฉพาะโรงพยาบาลเอกชนที่ต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะที่พร้อมตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการที่มีความหลากหลายและต้องการการตอบสนองที่รวดเร็ว จึงเป็นบทบาทสำคัญที่ผู้บริหารหัวหน้าหอผู้ป่วยเงินเนอเรนซ์วาย ในการจัดการทรัพยากรในงานเพื่อให้บุคลากรดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรเป็นกลุ่มคนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ที่ผ่านมาในการจัดการทรัพยากรในงานนั้น ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เน้นในส่วน สวัสดิการ ค่าล่วงเวลาเท่านั้น และมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน เรื่องการศึกษาต่อบริหารผลการปฏิบัติงานแต่ยังไม่ชัดเจน การบริหารอัตรากำลัง

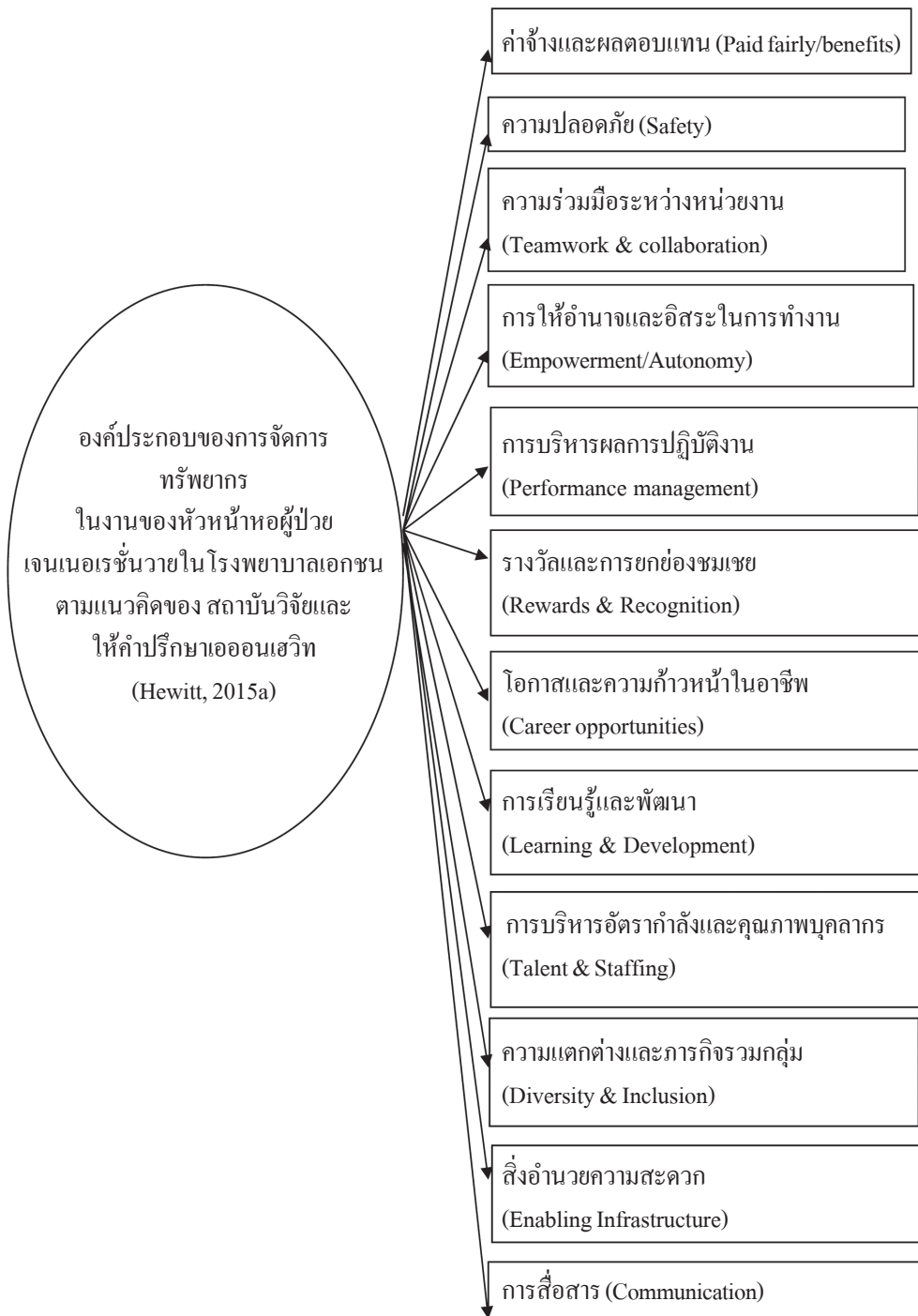
ด้วยอัตราการผลิตงานในภาคเอกชน ในช่วงเวลาที่ยังพบไม่เพียงพอ ในเรื่อง การให้อำนาจและอิสระในการทำงาน การให้รางวัลและการยกย่องชมเชย โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ การเรียนรู้และพัฒนา สิ่งอำนวยความสะดวกและ การสื่อสาร ซึ่งยังพบว่าการจัดการด้านความแตกต่างและการกิจรวมกลุ่มและคุณภาพบุคลากร ยังขาดการจัดการไม่ครบทุกองค์ประกอบ ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยเงินเนอร์ชั่นวาย มีบทบาทสำคัญในการจัดการทรัพยากรในงาน จากการทบทวนวรรณกรรม มีการศึกษาในระดับพยาบาลวิชาชีพและพบศึกษารุกิจเอกชนด้านอื่น ได้แก่ ธุรกิจท่องเที่ยว อุตสาหกรรมรถยนต์ ธนาคาร ยังไม่พบมีการศึกษาในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้วยความสำคัญของปัญหาการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญจึงสนใจในการทำวิจัยการจัดการทรัพยากรในงานในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยเงินเนอร์ชั่นวายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารทางการพยาบาล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเงินเนอร์ชั่นวายในโรงพยาบาลเอกชน
2. เพื่อระบุองค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรในงานในแต่ละองค์ประกอบว่าองค์ประกอบย่อยอะไรบ้าง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้พัฒนาการจัดการทรัพยากรในงาน (Job resources) ตามแนวคิดของ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาเอออนเฮวิท (Hewitt, 2015a) ประกอบด้วย 12 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าจ้างและผลตอบแทน (Paid fairly/benefits) 2) ความปลอดภัย (Safety) 3) ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (Teamwork & collaboration) 4) การให้อำนาจและอิสระในการทำงาน (Empowerment/Autonomy) 5) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management) 6) รางวัลและการยกย่องชมเชย (Rewards & Recognition) 7) โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (Career opportunities) 8) การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) 9) การบริหารอัตรากำลังและคุณภาพบุคลากร (Talent & Staffing) 10) ความแตกต่างและการกิจรวมกลุ่ม (Diversity & Inclusion) (11) สิ่งอำนวยความสะดวก (Enabling Infrastructure) และ 12) การสื่อสาร (Communication)



แผนภาพที่ 1.1 องค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรในงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วยเงินเนอร์ชั่นวายในโรงพยาบาลเอกชน

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยศึกษาในโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จำนวน 1 เดือน ตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน 2564 โดยผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยผู้ป่วยเงินนอกระชั้นวาย ที่อายุระหว่าง 23-39 ปี เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2543 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเครือบางปะกอก จำนวน 7 แห่ง จำนวน 210 คน (Pichayathadapong, 2020)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งหมด 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร การอบรมด้านบริหารทางโรงพยาบาลหรือด้านการบริหารทรัพยากร ค่าตอบแทน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในเครือบางปะกอก

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเงินนอกระชั้นวาย ในโรงพยาบาลเอกชนเป็นแบบสอบถามลักษณะประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) โดยการสร้างเครื่องมือวิจัยตามแนวคิดของ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาเอออนเฮวิท (Hewitt, 2015a) โดยผู้วิจัยได้ทำเรื่องขออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัยและได้นำเครื่องมือมาปรับให้สอดคล้องกับคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์โดยได้องค์ประกอบการจัดการทรัพยากรในงาน ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ นำแบบสอบถามที่พัฒนาได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเบื้องต้น จากนั้น นำไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริหารทางพยาบาล และการสร้างเครื่องมือวิจัยพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ตลอดจนความเหมาะสมและความชัดเจนของภาษาว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับคุณลักษณะที่ระบุไว้ในนิยามตัวแปรที่ต้องการวัดหรือไม่

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1. ได้ศึกษา ทบทวน แนวคิดโดยวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรในงาน เครื่องมือตามแนวคิดของ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาเอออนเฮวิท (Hewitt, 2015b) เพื่อกำหนดนิยามของตัวชี้วัด กำหนดองค์ประกอบ และสร้างข้อคำถามเชิงปฏิบัติการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของการจัดการทรัพยากรในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเงินนอกระชั้นวายในโรงพยาบาลเอกชนโดยผู้วิจัยกำหนดไว้ 5 ระดับโดยแบ่งระดับ 5 เป็นคะแนนสูงสุด ระดับ 1 เป็นคะแนนต่ำสุดใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยของเบสท์ และคาห์น (Best & Kahn, 2014)

2. ตรวจสอบเครื่องมือองค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเงินนอกระชั้นวาย ในโรงพยาบาลเอกชน จัดทำแบบประเมินฉบับร่างเสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในเนื้อหาจำนวน 9 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหาของแบบประเมินกับข้อรายการในแต่ละข้อคำถามย่อย จากนั้น เลือกข้อที่มีค่าความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามแล้วจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในเนื้อหา (Content experts) และมีความเชี่ยวชาญในการสร้างเครื่องมือวิจัย รวมทั้ง มีประสบการณ์การด้านการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความครอบคลุมของเนื้อหาจำนวน 9 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือวิจัยแล้วใช้สถิติการคำนวณของ Rovinelli and Hambleton (1977:49-60) พบว่ามีค่า IOC เท่ากับ 0.97

2. การตรวจสอบความเที่ยง หรือความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวิจัย (Reliability test) ภายหลังจากแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) โดยทดลองใช้กับผู้บริหารทางการแพทย์ หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนมีความสมบัติคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อและคำนวณความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัย เลขที่ม.คต. น.12/2563 วันที่ 23 ธันวาคม 2563 โดยผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยคริสเตียน ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลในเครือบางปะกอกเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้เข้าพบสาขางานพยาบาลและอธิบยถึงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน รายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแจ้งเรื่องการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินยอมเข้าร่วมการวิจัยจึงให้ลงชื่อในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2564 โดยส่งถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลในเครือบางปะกอก จำนวน 7 แห่งเพื่อขอการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเงินเนอร์ชี่นายในโรงพยาบาลเครือบางปะกอก โดยผู้วิจัยได้เข้าพบผู้อำนวยการสาขางานพยาบาล สร้างสัมพันธภาพและอธิบยถึงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน รายละเอียดในการ

เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแจ้งเรื่องการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินยอมเข้าร่วมการวิจัยจึงให้ลงชื่อในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลที่ได้รับจากประชากรมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบ ทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเงินเนอร์ชี่นายในโรงพยาบาลเอกชน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อจัดกลุ่มและสกัดตัวแปรด้วยวิธีวิธีองค์ประกอบหลัก (Principal component analysis: PCA) และทำการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีวารีแมกซ์ (Varimax rotation) เกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบคือ องค์ประกอบนั้นต้องมีค่าไอเกน (Eigen values) ตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไป และตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป

3. การวิเคราะห์สถิติหาความสัมพันธ์ของตัวแปร (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO) เท่ากับ 0.794 ซึ่งมีค่าสูงกว่า .50 และค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากจึงมีความเหมาะสมในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และ Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square ค่าเท่ากับ 2847.007 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 จึงสรุปได้ว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น เมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 170 คน ซึ่งเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 95.9) อายุมากที่สุด 36-40 ปี (ร้อยละ 85.8) ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ร้อยละ 95.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ มากที่สุดจำนวน 16-20 ปี (ร้อยละ 80.6)

ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร มากสุด 1-5 ปี (ร้อยละ 52.9) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเครื่องบางปะกอก มากสุด 16-20 ปี (ร้อยละ 80.6) การอบรมเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป เคยอบรม (ร้อยละ 56.5) และไม่เคยอบรม บริหารทรัพยากร/บริหารทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 81.2)

2. วิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการทรัพยากรในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเงินเนอเรนวายในโรงพยาบาลเอกชน

ตารางที่ 1 ตารางองค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรในงาน ค่าความเชื่อมั่น ค่าไอเกน จำนวนตัวชี้วัด ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ ค่าสถิติความแปรปรวน (Eigenvalue) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)

องค์ประกอบ	ค่าความ เชื่อมั่น	ค่าไอเกน	จำนวน ตัวชี้วัด	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าร้อยละ ของความ แปรปรวน	ค่าร้อยละ ของความ แปรปรวน สะสม
1. โอกาสและความก้าวหน้า ในอาชีพ	0.94	19.704	4	0.910	33.972	25.894
2. การเรียนรู้และพัฒนา	0.89	8.913	5	0.890	49.339	39.321
3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	0.90	7.465	5	0.870	62.210	56.561
4. สิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัย	0.94	4.228	9	0.830	69.500	63.093
5. ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และการให้อำนาจและอิสระ ในการทำงาน	0.85	3.200	11	0.790	75.017	71.898
6. ความแตกต่างและการกิจ รวมกลุ่ม	0.75	2.900	6	0.710	80.018	79.943
7. การสื่อสาร	0.98	2.614	4	0.580	84.525	81.726
8. การบริหารอัตรากำลัง และคุณภาพบุคลากร	0.81	1.378	6	0.560	86.901	86.046
9. รางวัลและค่าตอบแทน	0.89	1.104	8	0.498	88.805	88.805

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า ทั้ง 9 องค์ประกอบ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวชี้วัด 58 ตัว ได้ร้อยละ 88.805 ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.81-0.94 ค่าไคเกน อยู่ระหว่าง 1.104-19.704 น้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.498-0.910 ค่าร้อยละของความแปรปรวน อยู่ระหว่าง 33.972-88.805 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม อยู่ระหว่าง 25.894 - 88.805 จึงสรุปได้ว่าเหมาะสม

ที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ 9 องค์ประกอบพบว่า ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ สูงสุด 3 อันดับโดยเรียงจาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดไปน้อยคือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเรียนรู้และพัฒนา องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Factor loading 0.94, 0.89, 0.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 องค์ประกอบด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ

ลำดับ	ตัวชี้วัด	$\bar{X}$	S.D.	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	องค์กรได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เติบโตก้าวหน้าในอาชีพได้ตามความสามารถ	4.63	0.48	0.806
2.	องค์กรมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี	4.62	0.51	0.804
3.	แจ้งหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับขึ้นเงินเดือนให้บุคลากรรับทราบเพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีระบบการพิจารณาที่เป็นธรรม	4.68	0.46	0.562
4.	การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้บุคลากรมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองต้องการ	4.25	0.43	0.395

จากตารางที่ 2 องค์ประกอบที่ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ มี 4 ตัวชี้วัด น้ำหนักองค์ประกอบ 0.395-0.806

ตารางที่ 2 องค์ประกอบด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ

ลำดับ	ตัวชี้วัด	$\bar{X}$	S.D.	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	องค์กรได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เติบโตก้าวหน้าในอาชีพได้ตามความสามารถ	4.63	0.48	0.806
2.	องค์กรมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี	4.62	0.51	0.804
3.	แจ้งหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับขึ้นเงินเดือนให้บุคลากรรับทราบเพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีระบบการพิจารณาที่เป็นธรรม	4.68	0.46	0.562
4.	การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้บุคลากรมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองต้องการ	4.25	0.43	0.395

จากตารางที่ 2 องค์ประกอบที่ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ มี 4 ตัวชี้วัด น้ำหนักองค์ประกอบ 0.395-0.806

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดองค์ประกอบ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

ลำดับ	ตัวชี้วัด	$\bar{X}$	S.D.	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.65	0.47	0.871
2	องค์กรมีแผนพัฒนาการเรียนรู้แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความสามารถ	4.66	0.47	0.842
3	ด้านนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในหอผู้ป่วย	4.66	0.47	0.820
4	บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยได้	4.65	0.53	0.784
5	ให้โอกาสแก่บุคลากรในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	4.34	0.47	0.217

จากตารางที่ 3 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้และพัฒนา มี 5 ตัวชี้วัด น้ำหนักองค์ประกอบ 0.217-0.871

ตารางที่ 4 คำนวณน้ำหนักของตัวชี้วัดองค์ประกอบ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ตัวชี้วัด	$\bar{X}$	S.D.	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	มีการวางแผนพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีศักยภาพ ทำงานได้ตามเป้าหมายของท่านที่กำหนดไว้	4.61	0.48	0.962
2	การจัดระบบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้นุคลากรมุ่งมั่นและให้ความสำคัญต่อการ บรรลุเป้าหมายของตนเอง/หน่วยงาน/องค์กร	4.61	0.48	0.946
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในหน่วยงานอย่างเป็นธรรม	4.65	0.47	0.912
4	มีการจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ครอบคลุมในลักษณะงานของบุคลากรและองค์กร	4.21	0.47	0.904
5	มีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาเพิ่มผลผลิตภาพ ในหน่วยงานและวิเคราะห์ในการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า คุ้มค่า	4.19	0.50	0.890

จากตารางที่ 4 องค์ประกอบด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน มี 5 ตัวชี้วัด น้ำหนักองค์ประกอบ 0.890-0.962

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยองค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเงินเนอเรนวายในโรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย มีจำนวนองค์ประกอบลดลงเหลือ 9 องค์ประกอบย่อยจากเดิม 12 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 58 ตัวชี้วัด ตามแนวคิดของคำปรึกษาเออนเฮวิท (Hewitt, 2015a) โดยมีการรวมประกอบตามน้ำหนักองค์ประกอบจากการวิเคราะห์ทางสถิติ และตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ตามกรอบแนวคิดเออนเฮวิท (Hewitt, 2015a) ทั้งนี้พบว่า (1) องค์ประกอบด้านค่าจ้างและผลตอบแทนรวมอยู่ในด้านรางวัลและการยกย่องชมเชย (2) ด้านความปลอดภัยรวมอยู่ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และ (3) ด้านความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรวมอยู่ในด้านการให้อำนาจและอิสระในการทำงาน โดยยังคงสร้างเดิมตามแนวคิดของคำปรึกษาเออนเฮวิท (Hewitt, 2015a) และปรับชื่อด้านองค์ประกอบเพื่อให้สอดคล้องกับองค์ประกอบตามโดยเรียงความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้

(1) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับบุญช่วย ศิลาหม่อม วรณิ เดียววิเศษ และอารีรัตน์ ขำอยู่ (Silamom, Deoisres, & Khumyu, 2018) ซึ่งพบว่าโอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่มีความสัมพันธ์อย่างมีการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนวาย อภิปรายได้ว่า ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรในงานด้วยคุณลักษณะของคนเงินเนอเรนวาย คือ มีแรงขับเคลื่อน เป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจนและสูง หากองค์กรไม่ตอบโต้ภัย เรื่องความก้าวหน้า ต้องการเติบโตแบบก้าวกระโดดฝ่ายบริหารควร มีนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง กำหนดนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน (2) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา สอดคล้องกับ มณีรัตน์ เจริญศิลป์ และคณะ (Charoensilp, Waengnork, Muangkaew, Thamknao, & Pitak, 2022) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหาร และมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาระบบการทำงานได้ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญ (3) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ งามาน นัยพัฒน์ (Naipat, 2015) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น เครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคล พัฒนาการงาน ขององค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ (4) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย สอดคล้องกับ เจริญรัฐ มีอยู่เต็ม พรชัย สิทธิศรีณกุล (Meyoutam & Sithisarakul, 2018) พบว่าโรงพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูง การทำงานที่ไม่ปลอดภัย และอุปกรณ์ที่ใช้มีความซับซ้อน ซึ่งสามารถสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของตัวองค์กรและส่วนรวมได้ (5) ด้านความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการให้อำนาจและอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับ พิทยา คงรอด เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และ เบญจวรรณ พุทธิอังกู (Kongrod, Singchungchai, & Puthiaungku, 2019) พบว่าผู้นำควรมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมกับผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นเพื่อให้พยาบาลมีคุณภาพการบริการพยาบาลที่ดีต่อผู้รับบริการ และต่อองค์กร ฉันทวรรณ เอ็งฉวน (Engchuan, 2017) พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลการทำงาน (6) ด้านความแตกต่างและการกิจกรรมกลุ่ม สอดคล้องกับ สวอด โจนนา อาลิซาเบธ (Swart Johanna Elizabeth, 2016) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเข้าใจถึงธรรมชาติและพฤติกรรมของบุคลากร เจนเนอร์ชัณวาทที่มีลักษณะแรงขับเคลื่อนในสูง มีความเป็นผู้นำ มีความคิดแบบก้าวกระโดด มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและสามารถทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ดังนั้น เพื่อเป็นการนำจุดแข็งของบุคลากรเจนเนอร์ชัณวาทมาพัฒนาองค์กรจะต้องสร้างกลยุทธ์เพื่อบริหารจัดการความแตกต่างและความหลากหลาย (7) ด้านการสื่อสาร สอดคล้องกับ ฤณพรณ กุณาละสิริ (Kunalasiri, 2015) พบว่า ประสิทธิภาพการสื่อสารคือ ควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร (8) ด้านการบริหารอัตรากำลังและคุณภาพบุคลากร สอดคล้องกับ มาริสสา อินทรเกิด (Marissa, 2017) พบว่าการจะสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันจึงจำเป็นต้องมีการบริหาร

จัดการบุคลากรที่มีความสามารถสูงเพื่อให้คนเก่งเหล่านั้นอยู่กับองค์กรและทำงานเต็มศักยภาพ (9) ด้านรางวัลและ สอดคล้องกับ ชลธิชา ทิพย์ประทุม จิราวรรณ คงคล้าย เจริญชัย กิตติศักดิ์นาวัน (Tippratum, Kongklay, & Kittisaknawin, 2017) พบว่า องค์กรจำเป็นต้องจูงใจพนักงานด้วยการใช้รางวัลเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณค่าของพนักงานที่มีความพยายามในการทำงานจนก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้

อีกทั้ง นฤมล จิตเอื้อ (Jit Eua, 2018) พบว่า การจัดการทรัพยากรในงานที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโอกาสและพัฒนา ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ด้านความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความคล้ายกับแนวคิดในการวิจัยทั้ง 9 ด้าน

ส่วนองค์ประกอบที่เสนอแนะให้มีการพัฒนาประกอบด้วย ด้านการสื่อสาร ด้านการบริหารอัตรากำลัง และด้านคุณภาพบุคลากร รางวัลและค่าตอบแทน (factor loading 0.58, 0.56, 0.49) เนื่องด้วยการบริหารงานและดำเนินการกิจการในภาคเอกชนนั้น ให้มีความสำคัญกับพฤติกรรม ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน มีการแข่งขันค่อนข้างสูง ต้องปรับตัวและเพิ่มขีดความสามารถ ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว โรงพยาบาลเอกชนต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและปรับกลยุทธ์ในการบริหารองค์กรเพื่อสร้างความเข้มแข็งและการเติบโตอย่างต่อเนื่อง จึงควรมีองค์ประกอบดังกล่าวมาพิจารณาในการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าทำให้ทราบองค์ประกอบและตัวผลชี้วัดการดำเนินการของการจัดการทรัพยากรในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเจนเนอร์ชัณวาทในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ด้านการบริหารทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลนำองค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบ 58 ตัวชี้วัดเป็นแนวทางในการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย เจนเนอร์ชั้นนายในโรงพยาบาลเอกชน

2. หัวหน้าหอผู้ป่วยเจนเนอร์ชั้นนายในโรงพยาบาลเอกชนควรนำองค์ประกอบการจัดการทรัพยากรในงานทั้ง 9 ด้าน ไปใช้ในการจัดการทรัพยากรในระดับหอผู้ป่วย โดยบรรจุในแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ของหอผู้ป่วยและดำเนินการจัดการทรัพยากรโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ การเรียนรู้และพัฒนาแก่พยาบาล รวมทั้งคำนึงถึงการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ พันธกิจและเป้าหมายของหอผู้ป่วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือการจัดการทรัพยากรในงานที่เป็นเครื่องมือวัดที่เป็นมาตรฐาน โดยใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงโครงสร้างเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

2. การศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วยเจนเนอร์ชั้นนายในโรงพยาบาลเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2014). *Research in education*. United States: Pearson Higher Ed.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274.
- Charoensilp, M., Waengnork, W., Muangkaew, P., Thamknao, J., & Pitak, M. (2022). A model for developing the potential of research personnel through practice and social support for Sakaeo crown prince hospital's improving work quality and providing health services. *Journal of MCU Nakhondhat*, 9(4), 387-401. [In Thai].
- Engchuan, C. (2017). The influences of job autonomy-openness to experience personality and conscientiousness personality-perceived self-efficacy on effectiveness of academic performance. *e-jodil*, 7(1), 104-123. [In Thai].
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). NJ: Prentice Hall.
- Hewitt, A. (2015a). [online]. *Aon Hewitt's Model of employee engagement*. Retrieved 15 February 2017 from <https://apac.aonhewitt.com/document-files/thought-leadership/people-and-performance/model-of-employee-engagement.pdf>.
- Hewitt, A. (2015b). *Trends in global employee engagement*. Aon Corporation. Retrieved 11 August 2018 from https://www.aon.com/attachments/thought_leadership/Trends_Global_Employee_Engagement_Final.pdf.
- Jit Eua, N. (2018). Organizational commitment of the employees of the generation. Private company in business One service in Bangkok. *The Golden Teak. Humanity and Social Science Journal*, 24(Special), 53-65. [In Thai]
- Kaewpan, W., Kalampakorn, S., & Seenboot, J. (2022). Factor relating to job retention of generation Y registered nurse at community hospital in district 4 Thailand. *Nursing Journal of The Ministry of Public Health*, 32(1), 168-181. [In Thai].
- Keomanichanh, X., Sirakamon, S., & Akkadechanunt, T. (2015). Development of job description for head nurses, Savannakhet Provincial Hospital, Lao People's Democratic Republic. *Nursing Journal*, 42(2), 12-23. [In Thai]

- Kunalasiri, T. (2015). Communication type to optimize surgical teamwork effectiveness within operating theater in private hospital in Nakonsawan. Doctoral dissertation (Public and Private Management), Silapakorn University, Bangkok. [In Thai].
- Kongrod, P., Singchungchai, P., & Puthiaungku, B. (2019). The effect of the team work program on nursing service quality of the ward as perceived by first-line nurse manager at a secondary private hospital. *Nursing Journal*, 46(2), 131-141. [In Thai].
- Maiket, S., Wongsamran, S., & Thipwaree, W. (2023). Factors influencing human resource management in Bangkok Hotel business during the Coronavirus 2019 (COVID-19) pandemic. *Rajapark Journal*, 17(51), 175-191. [In Thai].
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2012). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (7th ed.). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Marissa, I. (2017). Talent management : Corporate challenge. *Business Review Journal*, 9(1), 279-290. [In Thai].
- Meyoutam, C., & Sithisarankul, P. (2018). Conditions of compliance with guidelines for occupational health and safety of the room medical operations. *Chulalongkorn Medical Journal*, 62(5), 773-784. [In Thai].
- Naipat, O. (2015). Performance appraisal of personnel in higher education : conceptual framework and practical approaches for development. *Journal of Educational Measurement Mahasarakham University*, 21(1), 15-34. [In Thai].
- Pichayathadapong, T. (2020). *Report of the annual meeting of the human resources department of Bangpakok Group Hospitals*. (Unpublished Manuscript), p.10-13.
- Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 20(5), 446-463.
- Srichompu, J. (2022). Guideline for human resource management to create competitive advantage of community enterprise in Suphanburi Province. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 9(1), 380-395. [In Thai]
- Silamom, B., Deoisres, W., & Khumyu, A. (2018). Factor influencing the retention of generation Y professional nurse at a hospital. *J Nurs Health Care*, 36(1), 1e10. [In Thai].
- Swart, J. E. (2016). Exploring the resilience of generation Y professional nurses in a private hospital group in Gauteng, South Africa. Doctoral dissertation, North-West University (South Africa), Potchefstroom Campus).
- Tippratum, C., Kongklay, J., & Kittisaknawin, C. (2017). The role of rewards in human resource management. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 11(1), 190-201. [In Thai].
- Van Minh, D., Akkadechanunt, T., & Chitpakdee, B. (2019). Job demands, job resources and work engagement among nurses in tertiary care hospitals, Thanh Hoa Province, The Socialist Republic of Vietnam.
- Wongkhomthong, J., Sritoomma, N., & Chintanadilok, N. (2014). The Competencies of strategic leadership of chief nurse executives in private hospitals in Bangkok Metropolitan. *Christian University of Thailand Journal*, 20, 353-9. [In Thai].