



ความสัมพันธ์ระหว่างความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรโรงพยาบาล

THE RELATIONSHIPS AMONG GENDER EQUALITY IN
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, DISCRETIONARY EFFORT,
WORK ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF HOSPITAL STAFF

ประธานพร สุรินตะ¹

Pratanpound Surinta¹

Received 26 September 2022

Revised 15 December 2022

Accepted 30 December 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาดังกล่าวจะถูกนำมาเปรียบเทียบความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์การระหว่างหน่วยงานที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงและต่ำ ออกแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 268 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญ และความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 2) หน่วยงานที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูง จะมีความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าหน่วยงานที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความเท่าเทียมระหว่างเพศ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความพยายามทุ่มเท
ความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์การ

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Faculty of Management Sciences, Chiangmai Rajabhat University, E-mail: pratanpound_sur@cmru.ac.th



Abstract

The purposes of this research were to examine the relationships among gender equality in human resource management, discretionary effort, work engagement and organizational commitment. This research were to compare discretionary effort, work engagement and organizational commitment between work units which gender equality have high-level of human resource management and those which gender equality have low-level of human resource management. A correlational research design was used. The sample was 268 hospital staff in general hospital under the Ministry of Public Health. The research instruments consisted of discretionary effort scale (DES), Utrecht Work Engagement Scale (UWES) and organizational commitment questionnaire. Data were analyzed by using the Pearson product-moment coefficient, and One-way Analysis of variance. The research found that 1) gender equality in human resource management was positively related to discretionary effort, work engagement and organizational commitment, statistically significant at the level of .01 and .05 2) work units which human resource management have high-level of gender equality had higher-level of discretionary effort, work engagement and organizational commitment than those which gender equality have low-level of human resource management, statistically significant at the level of .01

Keywords: Gender Equality, Human Resource Management, Discretionary Effort, Work Engagement, Organizational Commitment

บทนำ

ปัจจุบันมีการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ให้โอกาสและใช้ประโยชน์จากทักษะ ความสามารถของหญิงชายอย่างเท่าเทียมกัน และมีความสมดุลทางเพศ (gender balance) ในทุกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งในเรื่อง สัญญาจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้โอกาสเข้ามามีส่วนในการบริหารงานของหน่วยงานภายในองค์กร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบคุณธรรม (พัฒน์พงศ์ โรจนวิภาต และ หวณ ชูเพ็ญ, 2558) จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพ มีการเติบโต มั่นคงและสร้างความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร สอดคล้องกับระบบการบริหารผลสัมฤทธิ์สมัยใหม่ ที่มุ่งเน้นการสร้างระบบค้ำกันองค์กร ทั้งนี้้องค์การที่มีนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ให้โอกาสและใช้ประโยชน์จากทักษะ ความสามารถของหญิงชายอย่างเท่าเทียมกัน หรือสนับสนุนความหลากหลายทางเพศ (gender diversity) และความสมดุลทางเพศ



(gender balance) ในทุกระดับตำแหน่งขององค์กร จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และท้ายที่สุดจะส่งผลต่อผลประกอบการขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์กรทั่วโลกเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของความเท่าเทียมระหว่างเพศ (gender equality) (ชัยญา ธนพัฒน์, 2558) เช่นเดียวกับการบริหารโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ได้นำมาตราฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (Hospital Accreditation: HA) เข้ามาเป็นแนวทางในการบริหารองค์กร เพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) (จิรประภา อัครบวร และคณะ, 2557) ซึ่งมีเกณฑ์ที่องค์กรต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สร้างความผูกพันกับกำลังคน เพื่อให้กำลังคนมีผลการดำเนินการที่ดี (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน), 2562)

ความผูกพันของกำลังคนที่กล่าวข้างต้นในการศึกษารุ่นนี้ได้ศึกษาในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร (organization commitment) ที่เป็นการรู้สึกเชิงบวกอย่างแรงกล้าของบุคลากรที่มีต่อองค์กร อันเนื่องมาจากบทบาทการทำงานในองค์กรจนถึงผลการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง บุคลากรจะอยากมาทำงาน ตั้งใจและทุ่มเททำงานหนักเพื่อบรรลุผลสำเร็จ (นิวสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์, 2558) นอกจากนี้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพยังให้ความสำคัญกับความผูกพันต่องาน (work engagement) ซึ่งเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงานในด้านบวก และเป็นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Bakker & Demerouti, 2008) ลักษณะการทำงานเช่นนี้ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร (positive organizational behavior) และความผูกพันของบุคลากร (employee engagement) ทำให้องค์กรรู้ถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากร สมควรใจให้ความร่วมมือกับองค์กรอย่างเต็มที่ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง (จิรประภา อัครบวร และคณะ, 2557) และจะทำงานหนักขึ้นโดยเพิ่มระดับความทุ่มเทพยายามกว่าบุคลากรที่ไม่มีความผูกพัน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าความพยายามทุ่มเท (discretionary effort) อันเป็นความพยายามทำงานอย่างสมารถใจสูงกว่าความต้องการขั้นต่ำที่องค์กรต้องการนั้นเป็นผลลัพธ์เชิงบวกของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ศรัญญา แสงลิมสุวรรณ และคณะ, 2556)

ดังนั้นการวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความพยายามทุ่มเท กับความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงาน โครงการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้เน้นแนวคิดความเท่าเทียมระหว่างเพศมาบูรณาการเป็นกรอบแนวความคิดหลักในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความพยายามทุ่มเท เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นการขยายความรู้ทางวิชาการในด้านความเท่าเทียมทางเพศในการทำงาน



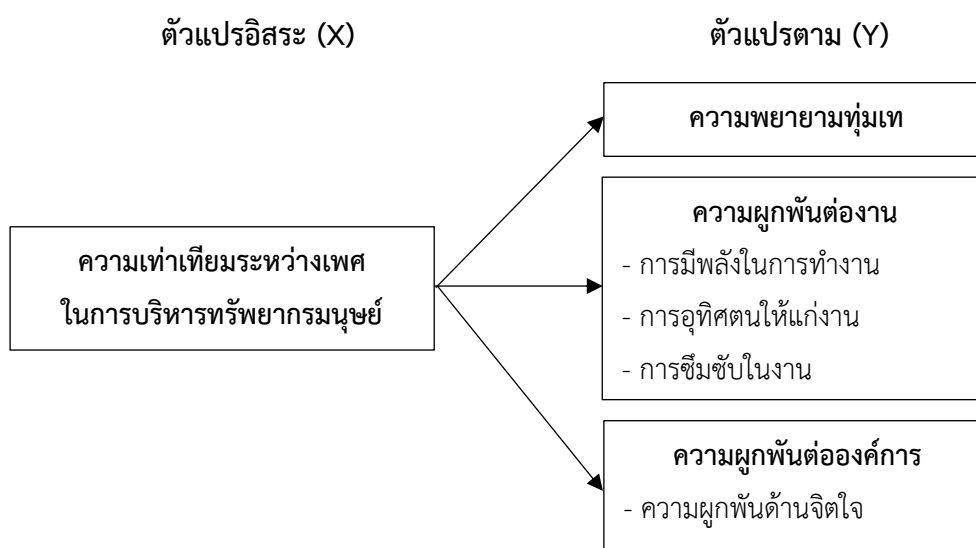
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์การระหว่างหน่วยงานที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงและต่ำ

สมมติฐานการวิจัย

1. ความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การ
2. หน่วยงานที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงจะมีความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าหน่วยงานที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่ำ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เนื่องด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 4 บัญญัติว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน และในหมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย ในส่วนที่ 2 ความเสมอภาค มาตรา 27 บัญญัติว่า บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน



การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใดจะกระทำได้ และเมื่อประเทศไทยเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) จึงมีมติเห็นควรมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และสอดคล้องรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 (กัณตพงศ์ รังษีสว่าง, 2558) ซึ่งในมาตรา 3 ได้กล่าวถึงความเท่าเทียมทางเพศว่าเป็นลักษณะการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ว่าเป็นการกระทำหรือไม่ กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรมเพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ในขณะเดียวกันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการในการให้ได้บุคลากรมา การฝึกอบรม การประเมินผล และการจ่ายค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย และการให้ความยุติธรรม (Dessler, 2013) โดยบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลทั่วไป ตามมติ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้เสนอโครงสร้างพร้อมกรอบอัตรากำลัง ในส่วนของภารกิจด้านอำนวยการ ที่รับผิดชอบการบริหารจัดการทรัพยากรของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ใน 3 บทบาทหลัก คือ 1) งานบรรจุ/แต่งตั้ง/อัตรากำลัง 2) งานบริหารลูกจ้าง และ 3) งานพัฒนาบุคลากรด้านบริหาร และภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพที่รับผิดชอบให้บริการงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนทางการแพทย์และสาธารณสุข (กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560)

การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความเท่าเทียมระหว่างเพศ ชัยญา ธนพัฒน์ (2558) ได้ศึกษาอุปสรรคต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งบริหารของผู้หญิงในองค์กรภาครัฐของไทยพบว่า ปัจจัยด้านองค์การในมิติด้านการสนับสนุนโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมระหว่างหญิงชายอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนมิติด้านการสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านบุคคล พบว่า มิติด้านความทะเยอทะยานที่จะเป็นผู้บริหารของผู้หญิงอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้มีเพียงปัจจัยด้านโอกาสได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ปัจจัยด้านโอกาสเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียม ปัจจัยด้านการสนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และปัจจัยด้านความไม่คาดหวังกับการทำงานในตำแหน่งบริหารระดับสูงเท่านั้นที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน (ระดับเงินเดือน) ของข้าราชการหญิงในองค์กรภาครัฐ พวงพร กองรัฐจิตต์ และคณะ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่า อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับ



ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คือ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ระดับการปฏิบัติงาน และประเภทการจ้างงานประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

2. แนวคิดเกี่ยวกับความพยายามทุ่มเท (Discretionary Effort)

เป็นความพยายามอย่างสมัครใจที่สูงกว่าความต้องการขั้นต่ำต่อเป้าหมายโดยตรงขององค์การ รวมถึงการทุ่มเทเวลาเป็นพิเศษเพื่อให้บรรลุผลงานเร็วขึ้น (Lloyd, 2008) โดยเมื่อบุคลากรมีความพยายามทุ่มเทจะส่งผลให้มีความรับผิดชอบ มีการวางเป้าหมายในการทำงาน ทำการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในด้านต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด (Steer & Porter, 1991; Brown & Leigh, 1996 และ Muchinsky, 2001 อ้างถึงใน อับซิชิส ฮามิ, 2558) สอดคล้องกับการศึกษาของอับซิชิส ฮามิ และ นันทา สุรรักษ์ (2559) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความพยายามทุ่มเทของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพยายามทุ่มเท เช่นเดียวกับ Hesketh et al. (2015) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะที่ดีในการทำงาน ความผูกพันและความพยายามทุ่มเท พบว่าความพยายามทุ่มเทในระดับสูงเป็นผลมาจากการสร้างความผูกพันในองค์การ (engagement)

การศึกษาความพยายามทุ่มเท อับซิชิส ฮามิ และ นันทา สุรรักษ์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความพยายามทุ่มเทของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพยายามทุ่มเท Hesketh et al. (2015) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะที่ดีในการทำงาน ความผูกพันและความพยายามทุ่มเท พบว่าผลการวิจัยสนับสนุนแนวคิดที่ว่าความพยายามทุ่มเทในระดับสูงเป็นผลมาจากสุขภาวะที่ดีในการทำงาน (workplace wellbeing) และการสร้างความผูกพันในองค์การ (engagement)

3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน (Work Engagement)

เป็นสภาวะทางจิตใจด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน ซึ่งมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา โดยไม่ได้เกิดเฉพาะกับวัตถุ สถานการณ์ บุคคล หรือพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง บุคคลที่มีความผูกพันต่องานจะเป็นผู้ที่มีพลังในการทำงาน (vigor) มีความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความเต็มใจที่จะอุทิศตนในการทำงาน (dedication) มองงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความภาคภูมิใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว (absorption) (Bakker et al., 2010) เช่นเดียวกับ การศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงช่วยเพิ่มความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ บทบาทของบรรยากาศทางจิตวิทยาและความผูกพันต่องานของผู้เชี่ยวชาญด้านไอทีอินเดียของ



Kataria et al. (2019) ที่พบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสามารถเพิ่มความผูกพันต่องานของพนักงานได้

การศึกษาความผูกพันต่องาน อรพินทร์ ชูชม (2557) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความผูกพันต่องานของครู พบว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความผูกพันต่องานของครูที่เป็นทางเลือกที่ปรับใหม่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย ทรัพยากรบุคคล (ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจในการทำงาน) ทรัพยากรงาน (การรับรู้ความยุติธรรมสัมพันธ์กับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา) ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่องาน Pauken (2008) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่องาน พบว่า สภาพแวดล้อม ภาวะผู้นำ และองค์ประกอบด้านบุคคล มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่องาน Kataria et al. (2019) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงช่วยเพิ่มความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร บทบาทของบรรยากาศทางจิตวิทยาและความผูกพันต่องานของผู้เชี่ยวชาญด้านไอทีของอินเดีย ผลการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสามารถเพิ่มความผูกพันต่องานของพนักงาน

4. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

เป็นทัศนคติที่ดีที่องค์กรต้องการสร้างให้เกิดกับบุคลากร เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) (Allen & Meyer, 1990) ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) โครงสร้างองค์กร (organization characteristic) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (job characteristics) และประสบการณ์ในการทำงาน (work experience) (Steer & Porter, 1991)

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร นวสันต์ วงศ์ประสิทธิ์ (2557) ได้ทำการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามมุมมองของผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย พบว่าแนวทางการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโรงพยาบาลเอกชนมี 4 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านกายภาพ เป็นแนวทางการสร้างความผูกพันให้พนักงาน แบบที่สังเกต จับต้องได้ เช่น การดูแลให้มีอาคารสถานที่ทำงานปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งเป็นมิติพื้นฐานที่ควรสร้างให้เกิดขึ้น 2) มิติด้านการพัฒนาความรู้และคุณค่าพนักงาน เป็นแนวทางการสร้างให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงานและภูมิใจในตนเอง 3) มิติด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร เป็นแนวทางการสร้างให้พนักงาน เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร และ 4) มิติด้านผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เป็นแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้วยการบูรณาการมิติทั้ง 3 ด้านข้างต้น เพื่อสร้างให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและทุ่มเททำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อ



ความผูกพันต่องาน ได้แก่ แนวโน้มเอียงทางบวก ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารจัดการขององค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกที่ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ แนวโน้มเอียงทางบวก ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชาของหัวหน้า สิ่งที่ได้รับจากองค์กร และการบริหารจัดการขององค์กร

ระเบียบวิธีในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 491 คน (ข้อมูลเดือนธันวาคม 2564) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการประมาณจำนวนขั้นต่ำตามวัตถุประสงค์การวิจัยและกฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ที่ว่าประชากรน้อยกว่า 1,000 คนใช้อัตราส่วนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30 (Neuman, 1991 อ้างถึงใน สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554) ซึ่งตามเกณฑ์กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจะต้องไม่น้อยกว่า 148 คน ผู้ศึกษาจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 270 คน มีแบบสอบถามที่ใช้ได้ 268 ฉบับ และทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร (Stratified random sampling) จากอัตราส่วนจำนวนร้อยละของบุคลากร 5 กลุ่มภารกิจที่ปฏิบัติงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นชุดแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงานและกลุ่มภารกิจที่ปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) และแบบสอบถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาพระราชบัญญัติความเท่าเทียมทางเพศ พ.ศ. 2558 เอกสารและงานวิจัยในหัวข้อขอบข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับภารกิจด้านอำนวยการกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (2563) และจากการสัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายในโรงพยาบาลแบบเจาะจง (focus group interview) เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ สร้างเป็นแบบวัดแบบลิเคิร์ต (Likert) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อวัดความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน คือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ส่วนที่ 3 แบบวัดความพยายามทุ่มเท ใช้แบบวัด Discretionary Effort Scale (DES) ตามแนวคิดของ Lloyd (2008) โดยผู้วิจัยได้พัฒนา ดัดแปลงจากแบบวัดความพยายามทุ่มเท ซึ่งมีการแปลเป็นภาษาไทยและใช้ในการวิจัยของ อับชิซิส ฮามิ (2558) สร้างเป็นแบบวัดแบบลิเคิร์ต (Likert) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อคำถามรวมจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่องาน ใช้แบบวัด Utrecht Work Engagement Scale (UWES) เป็นแบบวัดที่พัฒนาขึ้นโดย Schaufeli et al. (2002) โดยผู้วิจัยได้พัฒนา ดัดแปลงจากแบบ



วัดความผูกพันต่องานซึ่งมีการแปลเป็นภาษาไทยและใช้ในการวิจัยของ ภคินี ตันติเวช (2558) สร้างเป็นแบบวัดแบบลิเคิร์ต (Likert) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ เพื่อวัดความผูกพันต่องาน 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วยข้อคำถามรวมจำนวน 9 ข้อ เพื่อวัดความผูกพันต่องาน 3 องค์ประกอบ คือ การมีพลังในการทำงาน การอุทิศตนให้แก่งาน และการซึมซับในงาน

ส่วนที่ 5 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment scale) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) โดยผู้วิจัยได้พัฒนา ดัดแปลงแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากอารมณ์ของประธานพร ทองเขียว (2546) ซึ่งนำมาจาก การแปลและเรียบเรียงแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของกาญจนา นุใจทอง (2543) โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกใช้การวัดองค์ประกอบของความผูกพันเฉพาะแบบวัดด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ประกอบด้วย ข้อคำถามรวมจำนวน 8 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบประเมินความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบทดสอบหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาของงานวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยมีค่าทั้งหมดเท่ากับ 1 ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่า IOC รายข้อที่ .75 หรือมากกว่า จึงใช้ข้อคำถามนั้นของ Waltz et al. (2010) จากนั้นนำไปทดลองใช้กับบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค โดยแบบประเมินความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบวัดความพยายามทุ่มเท แบบวัดความผูกพันต่องาน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97, .91, .97 และ .82 ตามลำดับ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลภายหลังได้รับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่แล้ว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์กร ทดสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สมมติฐานที่ 2 หน่วยงานที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูง จะมีความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าหน่วยงานที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่ำทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนรวม 268 คน พบว่า เพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 73.9 เพศชายร้อยละ 26.1 กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย เท่ากับ 39.62 ปี



ซึ่งอยู่ระหว่าง 20 - 60 ปี ส่วนระยะเวลาในการทำงานโดยเฉลี่ย เท่ากับ 14.40 ปี โดยระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 - 5 ปี (ร้อยละ 28.7) ส่วนกลุ่มภารกิจที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจ ด้านการพยาบาล (ร้อยละ 45.6)

ตารางที่ 1 ระดับของความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.89	.53	สูง*
2. ความพยายามทุ่มเท	3.97	.47	สูง*
3. ความผูกพันต่องาน	4.61	1.07	สูง**
4. ความผูกพันต่อองค์กร	3.79	.58	สูง*

หมายเหตุ: * คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง ตัวแปรอยู่ในระดับต่ำ คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึง ตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึง ตัวแปรอยู่ในระดับสูง
 ** คะแนนเฉลี่ย 4.01 - 6.00 หมายถึง ตัวแปรอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 2.01 - 4.00 หมายถึง ตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 0 - 2.00 หมายถึง ตัวแปรอยู่ในระดับต่ำ

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.97, 4.61 และ 3.79 ตามลำดับ โดยแบ่งช่วงระดับของตัวแปรด้วยวิธีการประเมินแบบรวมค่า (Method of summated ratings) ที่มีผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รัตนาศิริพานิช, 2533)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด (max)} - \text{คะแนนต่ำสุด (min)}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ความพยายามทุ่มเท	.38**
ความผูกพันต่องาน	.25**
ความผูกพันต่อองค์กร	.16*

หมายเหตุ ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$



จากตารางที่ 2 พบว่า ความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความพยายามทุ่มเท โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .38 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่องาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

กับความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร (N=268)

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ความพยายามทุ่มเท	5.67	1	5.67	4.98*	.026
ระหว่างกลุ่ม	302.68	266	1.14		
ภายในกลุ่ม	308.35	267			
รวม					
ความผูกพันต่องาน	6.49	1	6.49	5.78*	.017
ระหว่างกลุ่ม	298.86	266	1.12		
ภายในกลุ่ม	305.34	267			
รวม					
ความผูกพันต่อองค์กร	2.74	1	2.74	8.22*	.004
ระหว่างกลุ่ม	88.48	266	.33		
ภายในกลุ่ม	91.22	267			
รวม					

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 3 พบว่าหน่วยงานที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงจะมีความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าหน่วยงานที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับการแจกแจงข้อมูลเป็นหน่วยงานตามกลุ่มภารกิจที่ปฏิบัติงานที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงกับต่ำ ดำเนินการด้วยการคำนวณหาจุดตัด คือ คะแนนเริ่มต้นของอันตรรกะขั้นที่ 3 ของระดับความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเท่ากับ 3.68 จากนั้นจึงหาค่าเฉลี่ยความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละหน่วยงาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับจุดตัด กำหนดให้หน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงกว่าจุดตัดถือว่าหน่วยงานนั้นมีความเท่าเทียมระหว่างเพศ



ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูง และหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์น้อยกว่าจุดตัด ถือว่าหน่วยงานนั้นมีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่ำ จากนั้นนำคะแนนของหน่วยงานที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยรวม สำหรับหน่วยงานที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่ำก็ทำเช่นเดียวกัน เมื่อได้ค่าเฉลี่ยรวมของความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งสองกลุ่มแล้วจึงนำไปหาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษานี้ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลตามสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลทั่วไปในการศึกษานี้มีนโยบายในการบริหารงานตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งได้กำหนดห้ามไม่ให้มีการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการหรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใด ในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ ซึ่งรวมถึงการบริหารงานในทุกบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วย แนวทางนี้สอดคล้องที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ, 2549) ได้เล็งเห็นว่าความสำเร็จที่สำคัญในการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในระบบราชการ คือ การสร้างความตระหนักและนำไปใช้จริงในกระบวนการบริหารงานบุคคล และสอดคล้องกับบทสรุปผู้บริหารของแนวทางปฏิบัติในความเท่าเทียมทางเพศ ของ Business for Social Responsibility : BSR โดยทุนจากกระทรวงการต่างประเทศเนเธอร์แลนด์ ที่ว่าคนงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิงควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันตามบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ แรงงานสัมพันธ์ อาชีวอนามัย รวมถึงการป้องกันการล่วงละเมิดในที่ทำงานทุกรูปแบบ จากแนวปฏิบัติที่กล่าวมาข้างต้นจึงส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีความเท่าเทียมระหว่างเพศตอบสนองต่อความคาดหวังตามความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองความคาดหวัง ก็จะทำให้บุคคลจะเกิดความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Attachment) (Allen & Meyer, 1990) นอกจากนี้ Allen & Meyer (1993) ยังได้เสนอปัจจัยด้านความพึงพอใจขององค์กรว่าการที่บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร การได้รับผลสะท้อนกลับในงานและการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานส่งผลบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ Wai Ming To & Guihai Huang (2022) ที่พบว่าความเท่าเทียมของงานและความเท่าเทียมของค่าจ้างส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจในงาน ซึ่งการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ ชุตติมา



สุวรรณประทีป (2543); สิริอาไพ พิพัฒน์พงศ์ (2552); สุพัตรา ธัญน้อม (2553); ลลิตา จันทรงาม (2559); นนทธีญา ไกรวารี (2559) และ เจริญจิตร เสวตวานิชกุล (2560) ที่พบว่าความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองตามบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการศึกษาของ เสาวลักษณ์ ราเพยพล (2548) และ นวสินธ์ วงศ์ประสิทธิ์ (2557) ที่พบว่าบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยความเท่าเทียมระหว่างเพศที่กล่าวมาแล้วนั้นสอดคล้องกับแนวคิดโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน (Equal employment opportunity : EEO) ที่เป็นสิทธิที่ผู้สมัครงานทุกคนมีตลอดกระบวนการของการจ้างงาน เป็นการให้ความคุ้มครองต่อการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรือชาติกำเนิด ที่ไม่อาจตัดสินหรือตัดสินความเหมาะสมของบุคคลใดสำหรับงาน และยังครอบคลุมถึงพนักงานปัจจุบันเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายเงิน ผลประโยชน์ หรือการออกจากงาน (วรชัย แสนสිරะ, 2563) เช่นเดียวกับอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) ข้อ 11 ที่ว่ารัฐภาคี ซึ่งประเทศไทยเข้าเป็นภาคีเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2528 จะใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่าง เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านการจ้างงานเพื่อที่จะประกันสิทธิอย่างเดียวกันบนพื้นฐานของความเสมอภาคของบุรุษและสตรี ซึ่งครอบคลุมตามบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลทั่วไป (คณาธิป ทองรวีวงศ์ และคณะ, 2560) สอดคล้องกับการศึกษาของ Glen (2006) ที่กล่าวถึงปัจจัยทางด้านผลตอบแทนในรูปตัวเงินหรือสวัสดิการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม และการเลื่อนตำแหน่งซึ่งเป็นความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบการบริหารจัดการที่มีความยุติธรรมและต่อเนื่อง มีผลทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่องาน และการศึกษาของ Kataria et al. (2019) ที่พบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสามารถเพิ่มความผูกพันต่องานของพนักงาน

จากข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีความเท่าเทียมระหว่างเพศมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่องาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพยายามทุ่มเท โดยในการศึกษาของ ศรีญญา แสงลิ้มสุวรรณ และคณะ (2556) อับชิซิส ฮามิ และ นันทา สุรักษา (2559) และ Saks (2019) พบว่าการเติบโตส่วนบุคคลและการพัฒนาอาชีพอาจมีความหมายและทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมทางอารมณ์ทุ่มเทพลังงานและความพยายาม กระตือรือร้นในการทำงาน ในขณะที่การศึกษาของ Hesketh et al. (2015) แสดงให้เห็นว่าความพยายามทุ่มเทในระดับสูงเป็นผลมาจากสุขภาวะที่ดีในการทำงาน (workplace wellbeing) และสร้างความผูกพันในองค์กร (engagement) ซึ่งเมื่อศึกษารายละเอียดปัจจัยในการสร้างสุขภาวะที่ดี พบว่ามีปัจจัยที่สอดคล้องกับการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลทั่วไปคือ ปัจจัยด้านความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน (career well-being) ซึ่งเป็นการชอบในงานที่ทำ เป็นอาชีพที่สร้างความก้าวหน้าให้กับชีวิตได้ ทั้งนี้องค์กรต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความชอบในงานที่ทำ และมีระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสามารถเติบโตตามสายอาชีพของตนเองได้



และปัจจัยด้านสถานะทางการเงิน (financial well-being) ที่ทำให้บุคลากรทำงานแล้วไม่เป็นกังวล เรื่องของค่าตอบแทน เพราะค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรอยู่ในเกณฑ์ที่แข่งขันได้ ระบบการให้รางวัลตอบแทนมีความเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลให้ยีนดีทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้องค์กรมากขึ้น (Rath & Harter, 2010) เช่นเดียวกับการศึกษา ของ Ian Hesketh, Cary L. Cooper & Jonathan Ivy (2017) John Sherk (2019) ที่สนับสนุนแนวคิดความพยายามทุ่มเทในระดับสูงส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรและความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะเช่นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ นวสินธ์ วงศ์ประสิทธิ์ (2557) ที่พบว่าบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้วยทำให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและทุ่มเททำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพยายามทุ่มเท

2. หน่วยงานที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงจะมีความพยายามทุ่มเทสูงกว่าหน่วยงานที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่ำ พบว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งสามารถอธิบายความแตกต่างได้ดังนี้ หน่วยงานที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงนั้น เป็นหน่วยงานที่ดำเนินนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 42 ที่คำนึงถึงระบบคุณธรรมด้วย 1) การรับบุคคลบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ 2) การคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงานโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม 3) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้ 4) การดำเนินการทางวินัยด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ และ 5) ความเป็นกลางทางการเมือง ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าระดับของความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูง อันเป็นผลที่เกิดจากการรับรู้ได้ถึงความเท่าเทียม ความเสมอภาค ในการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) ของ Adam (1965) ที่ว่าการทำงานเป็นการที่บุคคลที่เข้าทำงานจะแลกเปลี่ยนสิ่งหนึ่งเพื่อให้ได้สิ่งหนึ่งตอบแทน โดยสิ่งแลกเปลี่ยนสามารถเป็นความพยายามทุ่มเทในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้า (input) เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์กรไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ และคณะ, 2564) ซึ่งองค์กรใดที่มีบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง จากการรับรู้ความเสมอภาค องค์กรย่อมมีผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน เพราะบุคลากรจะมีความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สำหรับความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรสามารถอธิบายความแตกต่างได้ดังนี้ ในการศึกษาของชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2560) พบว่าการบริหารจัดการของ



องค์การที่เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การดำเนินงานขององค์การ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม นโยบาย กฎระเบียบในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอำนาจพยากรณ์ทั้งความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้วย เมื่อบุคลากรทำงานในองค์การแล้วมีความคาดหวังจะได้รับสิ่งต่าง ๆ ที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับการทำงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในงาน รวมไปถึงสิ่งตอบแทนด้านจิตใจ เช่น การได้รับการยอมรับ ความยุติธรรม สำหรับการศึกษารั้วนี้ โรงพยาบาลทั่วไปมีนโยบายในการบริหารบุคลากรตามบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ด้วยความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งเป็นการสร้างการรับรู้ถึงความยุติธรรมในการบริหารงานและตอบสนองความคาดหวังของบุคลากร ผ่านการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ส่งผลในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Kalshoven & Boon (2014) Chambel et al. (2016) Omar M.A. Ababneh, Mark LeFevre & Tim Bentley (2019) ที่พบความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การ ในทางตรงข้ามการรับรู้การเลือกปฏิบัติทางเพศในการทำงานจากการศึกษาของ Strachan et al. (2015) พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่องานทำให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลขององค์การจะต้องพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน รวมทั้งการสรรหาคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและการฝึกอบรม ที่ต้องดำเนินการอย่างเสมอภาคกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแสดงให้เห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสองกลุ่มทำให้เห็นชัดเจนว่าเมื่อหน่วยงานมีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูง จะก่อให้เกิดความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การสูงด้วย ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษารั้วนี้ มีดังนี้

1. ควรดำเนินการจัดทำแผนงาน โครงการภายในองค์การโดยใช้แนวคิดความเท่าเทียมระหว่างเพศมาบูรณาการร่วมกับกรอบแนวคิดการดำเนินงาน กำหนดวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่จะสร้างความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เช่น โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในความเท่าเทียม



ระหว่างเพศอย่างสม่ำเสมอ แผนงานจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นต้น

2. ควรจัดทำตัวชี้วัดความเสมอภาคระหว่างเพศสำหรับใช้เป็นดัชนีชี้วัดเฉพาะขององค์การ ด้วยการศึกษาค้นคว้าได้เมื่อองค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยความเสมอภาคระหว่างเพศที่สูงจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์การสูงด้วย ซึ่งความผูกพันนี้เป็นเกณฑ์ประเมินหนึ่งที่ใช้ในการพิจารณามาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายการศึกษาไปยังโรงพยาบาลประเภทอื่นภายในกระทรวงสาธารณสุขทั้งโรงพยาบาลส่วนกลาง โรงพยาบาลส่วนภูมิภาค เพื่อจะได้เห็นภาพรวมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถเปรียบเทียบความเหมือนหรือแตกต่างจากการศึกษาในครั้งนี้ได้ นอกจากนี้ยังอาจศึกษาเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลในสังกัดอื่น เช่น โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษากิจกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึง โดยให้เป็นองค์การที่มีบุคลากรเพศชายในสัดส่วนใกล้เคียงบุคลากรเพศหญิงในการศึกษาค้นคว้า เพื่อนำผลที่ได้มาการศึกษาเปรียบเทียบว่าเหมือนหรือแตกต่างจากการศึกษาในครั้งนี้หรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กันตพงศ์ รัชชีสว่าง. (2558). *พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 กับสิทธิของบุคคล*

หลากหลายทางเพศ. สืบค้นจาก <http://www.nhrc.or.th/News/Information-News/>.

คณาธิป ทองรวีวงศ์, กัญทิมา ช่างทา, ภคมน สืบไชย, กุสุมา สุนประชา และ ชลธิชา สมสะอาด.

(2560). *กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ* (รายงานการวิจัย).

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

จิรประภา อัครบวร, รัตติกต์ เจริญทรัพย์, จารุวรรณ ยอดระฆัง และ ขวัญ นวลสกุล. (2557).

Emo-meter (Employee Engagement on meter) เครื่องมือการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร. กรุงเทพฯ: แสฟ ไอเดีย.

ชัยญา ธนพัฒน์. (2558). *อุปสรรคต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งบริหารของผู้หญิงในองค์กรภาครัฐของไทย*.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและ

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(2), 655-667.

นวิสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์. (2558). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ความท้าทายของการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลายของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. *Journal of*



- Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 8(1), 16-31. สืบค้นจาก <https://doi.org/10.14456/jcdr.v8i1.925>
- พัฒน์พงศ์ วิจารณ์ภาท และ หจวน ชูเพ็ญ. (2558). การบริหารบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคทางอาชีพระหว่างหญิงและชายของหน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร.
- วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 8(ฉบับพิเศษ), 37-49.
- วรชัย แสนสีระ. (2563). มุมสะท้อนความคิดนิติบัญญัติ: พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 กับการคุ้มครองบุคคลหลากหลายทางเพศ. สืบค้นจาก https://www.senate.go.th/assets/portals/93/fileups/272/files/S%E0%B9%88ub_Jun/9legal/legal75.pdf.
- ศรัญญา แสงลี้มสุวรรณ, สุพจน์ นาคสวัสดิ์, พูลพงศ์ สุขสว่าง และ กาญจนา แสงลี้มสุวรรณ. (2556). การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 19(2), 77-93.
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน). (2562). *มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับที่ 4* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน).
- สุพัทธา ธีธัญญ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา โรงเรียนลาซาล. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 8(3), 76-87.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ. (2549). *คู่มือการสร้างความสำเร็จระหว่างหญิงชายในส่วนราชการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อับซิชิส ฮามิ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การความผูกพันต่อองค์กรและความพยายามทุ่มเทของพยาบาลวิชาชีพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational Psychology*, 63(1), 1-18. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter M. P., & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work Stress*, 22(3), 187-200. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>



Dessler, G. (2013). *Human resource management* (13th ed.). London: Pearson Education.

Glen, C. (2006). Key skills retention and motivation: The war for talent still rages and retention is the high ground. *Industrial and Commercial Training*, 38(1), 37-45. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/00197850610646034>

Hesketh, I., Cooper, L. C, & Ivy, J. (2016). Wellbeing and Engagement in Policing: The Key to Unlocking Discretionary Effort?. *Policing*, 11(1), 62-73. Retrieved from <https://doi.org/10.1093/police/paw021>