

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF NURSING THE TIRTIARY CARE CENTER.

ฤทัยรัตน์ กรมไธสง* และพิสิฐ โอง์เจริญ

Ruthairat Kromthaisong* and Pisit Ongcharoen

Received: 15 August 2022, Revised: 9 December 2022, Accepted: 16 December 2022

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ซึ่งคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ เพราะงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรร คนดี มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วย คน งาน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งในการจัดการองค์กรถ้าเริ่มต้นด้วยการบริหารจัดการที่ดี มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพแล้ว จะทำให้องค์กรมีขับเคลื่อนไปได้อย่างรวดเร็วและปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มีทักษะ องค์กรความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง พัฒนาระบบงานได้อย่างรวดเร็วมีระบบ เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าคุ้มทุน ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งทุกองค์กรประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ

คำสำคัญ : การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, โรงพยาบาลศูนย์

Abstract

This academic paper aims to study human resource management in healthcare facilities. for the development of personnel and organizations to achieve the goals of success The quality of human resources is one factor.

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)

E-mail : ruthairat5696@gmail.com

important in leading the organization to achieve its goals Since human resource management is a job that focuses on selecting people with knowledge, ability and quality to work. Perform duties according to the mission to achieve the objectives with efficiency and effectiveness. Human resource management consists of people, work, money, and materials. In managing an organization, if it starts with good management, there is a clear goal setting plan. There is an effective management strategy. It will make the organization move quickly and be able to adapt to the changing situation. Personnel who have been developed to have skills, knowledge, and high competence affect performance leading to high performance performance Develop the system quickly and systematically High benefit and value Therefore, human resource management is important because the success of the organization will occur. Efficiency of the personnel contained in the organization, which every organization desires to develop themselves to be successful.

Keywords: Human resource management, Performance, Tertiary care Center.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กรที่จะต้องได้รับการจัดการและนำไปใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่หลักสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคล การที่จะบริหารคนเก่งให้มีส่วนช่วยทำให้องค์กรพัฒนา โดยการสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจ และรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูงไว้ให้ได้ นั่นถือได้ว่ากระบวนการบริหารนั้นเป็นไปอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีระบบเพื่อสรรหา คัดเลือก พัฒนา และธำรงรักษาบุคคลที่มีความสามารถสูง เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเป้าหมายขององค์กรในส่วนของการบริหารคนเก่งจึงมีความสำคัญทั้งในด้านบุคลากร ด้านผู้บริหาร และด้านองค์กร และควรมุ่งเน้นการบูรณาการระหว่างความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทสังคมโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะที่ตรงกับงาน ยกย่อง

คุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร และประสบความสำเร็จขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมทั้งการพัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความเท่าเทียมกันในการจ้างงานและการคิดเชิงกลยุทธ์ของบุคคลกับการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในทศวรรษหน้า และการบริหารบุคคลที่มีสมรรถนะสูง (คนเก่ง) ในองค์กร ดังนั้น ควรมุ่งเน้นการบูรณาการระหว่างความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทสังคมโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะที่ตรงกับงาน ยกกระดับคุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร และประสบความสำเร็จขององค์กร (พยับ วุฒิรงค์. 2559)

การจัดการที่ดีกับทรัพยากรทางการจัดการประกอบด้วย บุคคล (Man) เครื่องจักร (Machine) วัตถุดิบ (Material) เงิน (Money) การจัดการ (Management) การตลาด (Market) โดยมีบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตไปข้างหน้าได้ โรงพยาบาลศูนย์มีบทบาทหน้าที่มุ่งเน้นการรักษาพยาบาลและบริการวิชาการ บุคลากรทางการพยาบาลจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญ เพราะใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด โดยใช้กระบวนการทางการพยาบาลในการประเมินผู้รับบริการ จัดการกับอาการรบกวนต่าง ๆ ดูแลความปลอดภัย ป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นระหว่างรักษาพยาบาล เผื่อระวังสังเกตอาการอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการดูแลสุขภาพตนเองของผู้รับบริการและครอบครัว รวมถึงการสร้างสภาพพึงพอใจแก่ผู้รับบริการด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการบุคลากรทางการพยาบาลจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และเมื่อมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรทางการพยาบาลที่ดี บุคลากรมีองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนพัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) เดิมเรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) เมื่อโลกธุรกิจปัจจุบันมีความเจริญเติบโตขยายตัวมากขึ้น กรอบแนวคิดด้านงานบุคคลจึงจำเป็นต้องขยาย และพัฒนาให้สอดคล้องกับความ

เปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่ไม่ได้มองว่าบุคลากรในองค์กรเป็นเพียงผู้รับคำสั่ง ตามที่มองหมายเท่านั้น ในบทบาทใหม่บุคลากรมีฐานะเป็นทรัพยากรขององค์กร หรือในปัจจุบัน เรียกว่า “ทุนมนุษย์” ที่มีส่วนร่วมส่งเสริม และสนับสนุนให้ภาระงานต่าง ๆ ขององค์กรดำเนิน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการออกแบบระบบการทำงานขององค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Mathis; & Jackson. 2008) “การบริหาร (Administration)” กับคำว่า การจัดการ (Management) มีความหมายที่ใกล้เคียงกันอาจใช้แทนกันได้แต่คำว่า การบริหาร (Administration) มีความหมายในเชิงศาสตร์วิทยาการความรู้ (To know) ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) มีความหมายไปในเชิงการกระทำ (To do) นิยมใช้ในทางธุรกิจมากกว่า การบริหารราชการซึ่งการบริหารใช้กับการกำหนดนโยบาย (Policy) ให้ระดับล่างนำไปปฏิบัติ ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) เน้นในเรื่องการนำนโยบายที่ผู้บริหารระดับสูงออกมานำไป ปฏิบัติทำให้สัมฤทธิ์ผล กระบวนการบริหารในปัจจุบัน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์กร 3) การนำ และ 4) การควบคุม (อุดม ชูสิทธิ์. 2558) ด้าน กิลลีย์; และ เอ็ก แลนด์ (Gilley; & Eggland. 1989) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็น กิจกรรมหรือการปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งเริ่มจากการรับสมัคร การเลือกสรร การธำรงรักษา การ พัฒนารวมไปถึงการใช้ประโยชน์และการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรภายในองค์กร

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรไม่ว่าองค์กรนั้น จะเป็น องค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ตาม องค์กรขนาดเล็กอาจไม่มีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ แยก ออกมาอย่างเห็นได้ชัด ส่วนองค์กรขนาดใหญ่จะมีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แยกออกมาอย่างชัดเจน เพื่อทำหน้าที่ด้านการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมี ความสำคัญ คือ (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. 2550)

1. ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ในฐานะที่งานด้านการจัดการ ทรัพยากร มนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเพื่อ ขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กร ไปสู่ความสำเร็จได้

2. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเอง มี ความรู้ ความสามารถ และยังจะส่งผลทำให้เกิดความทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กร มากขึ้น

3. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัย ความรู้ ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย

4. ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะหากมีการจัดการทรัพยากร มนุษย์ที่ดีเยี่ยมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ ก่อให้เกิดการจ้างงานและภาวะการดำเนินงานทำ สร้างผลผลิต ให้แก่องค์กรและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศชาติมากยิ่งขึ้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา จัดการผลการปฏิบัติงาน จัดการค่าตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัย และกลยุทธ์อื่นๆ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาล ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสมัยใหม่ โรคระบาดที่อุบัติขึ้นมาและพัฒนาสายพันธุ์ มีผลต่อการให้บริการ บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับโรคและทักษะขั้นสูงในการดูแลส่งผลต่อการขาดแคลนของบุคลากรทางการพยาบาล ถ้าผู้บริหารองค์กรต้องมีการจัดการที่ดีมีระบบในการเตรียมความพร้อม พัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ให้องค์กรสามารถปรับตัวและก้าวผ่านปัญหาต่างๆไปได้ อาจกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องรับผิดชอบ

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบไปด้วย การสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น การประเมินผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในการทำงาน มอนดี; โน; และ เพรอโมซ (Mondy; Noe; & Premeaux. 1999) กล่าวว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ใช้เพื่อกำหนดทักษะหน้าที่ และความรู้ที่ต้องการในแต่ละงานขององค์กร ซึ่งมี 8 ขั้นตอน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ และสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ ซึ่งในการวางแผนจะต้องมีการออกแบบงาน และวิเคราะห์งานก่อน

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์กรซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติที่องค์กรต้องการมาสมัครในตำแหน่งงานที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์กล่าวคือเป็นการค้นหาผู้สมัครงานที่มีความสามารถสำหรับบรรจุในตำแหน่งที่ว่างในปัจจุบันหรือตำแหน่งที่คาดว่าจะว่าง ซึ่งจะสามารถทำให้มั่นใจได้ว่า

องค์กรจะสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกระบวนการแสวงหา และจงใจ ผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร การสรรหาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการจงใจให้ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพและคุณสมบัติต่าง ๆ อันเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ เปิดรับสมัครบุคลากรเข้ามาสมัครงานกับองค์กร

3. การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับ องค์กรและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ คือ การคัดเลือกจากกลุ่มผู้มาสมัคร ซึ่งเป็นการประเมิน ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครจำนวนมากโดยการกลั่นกรองผู้สมัครอย่างเป็นขั้นตอนเมื่อกระบวนการ คัดเลือกสิ้นสุดลงจะทำให้องค์กรได้คนที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ การคัดเลือกทรัพยากร มนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่เหมาะสมที่สุดกับตำแหน่งงานที่ต้องการโดยองค์กรพิจารณาคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งต่าง ๆ ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติที่ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กรมากที่สุด

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อใช้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางเดียวกับเป้าหมาย องค์กร หรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน ส่วน การพัฒนา (Development) เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาใน การปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต และยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพ พนักงานในการดำเนินงาน การฝึกอบรม และการพัฒนา จึงเป็นกระบวนการที่จัดกระทำอย่างเป็น ระบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและพฤติกรรม โดยผ่านประสบการณ์ การเรียนรู้ในเพื่อที่จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงาน และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ให้ตอบสนองต่อความต้องการด้านกำลังคน ขององค์กร กล่าวคือการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นการกระทำอย่างต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุด ทั้งนี้ก็เพื่อ เพิ่มพูน และปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรและตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานนั้น ๆ ดังนั้น การฝึกอบรม และพัฒนาจึงมีความสำคัญต่อองค์กรเพราะจะช่วยให้บุคคลมี การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและศักยภาพที่จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดีขึ้น

5. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation and Benefits) เป็นรางวัลที่ พนักงานได้รับเพื่อแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น ๆ ส่วนผลประโยชน์ (Benefits) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับซึ่ง

เป็นผลจากการจ้างงาน และตำแหน่งภายในองค์กร เช่น การประกันชีวิต และสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล การแบ่งกำไร แผนการศึกษา การให้ส่วนลดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัทหรือเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดกิจการหรือหน่วยงานจะต้องจ่ายให้แก่พนักงานโดยทั่วไปแล้วแบ่งออกเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน สิ่งจูงใจ ค่าคอมมิชชั่นโบนัส และอื่น ๆ และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ความปลอดภัย (Safety) เป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน สุขภาพ (Health) เป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคมของพนักงาน

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเอง แรงงานสัมพันธ์ (Labor relations) คือ ความเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างองค์กรนายจ้างกับลูกจ้างองค์กร ลูกจ้างตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานตลอดจนออกจากงาน

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) กระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลลัพธ์ และการติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรง และพนักงาน จะเป็นการวัดผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่องค์กรใช้เพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงกล่าวได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อนำมาตีค่าในบริบทของวัตถุประสงค์ขององค์กรและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่พนักงานเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา บำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และยังรวมถึงกระบวนการตั้งแต่การแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรที่เข้ามาร่วมงานในองค์การมีสภาพความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานให้องค์การประสบความสำเร็จตั้งแต่วันแรกเริ่มงาน

จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงานหรือเกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน ด้วยการจัดระเบียบดูแลทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลให้ได้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุดในองค์กร รวมถึงลดถึงการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับจัดการทุกคนในองค์กร หรือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น เรื่องการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคล ให้สามารถพัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ธุรกิจและเทคโนโลยียุคใหม่ รวมถึงการตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคลากรให้มากที่สุดด้วยเทคโนโลยีและวิทยาการด้านต่างๆ ซึ่งเป็นการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งหมายถึงทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อุทิศเวลาเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้วยการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 7 ด้าน คือ การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ก่อเกิด การดูแลสุขภาพความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ฉะนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการต่อทุกองค์กรจึงต้องมีการวางแผนอย่างละเอียดรอบคอบ ซึ่งหากองค์กรไม่มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็จะส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาด แต่หากองค์กรมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็จะสามารถทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาล

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาล หมายถึง กระบวนการที่ประกอบกราคาดการณ์แนวโน้มของบริบทสังคมที่กระทบต่อการจัดการของบุคลากรทางการพยาบาล การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา การประเมินผล การปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เป็นธรรม รวมทั้งการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์กร ตลอดจนสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การพยาบาลได้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภุร. 2550)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความหมายเหมือนกับคำที่ใช้ในอดีต คือ การบริหารงานบุคคลหรือการจัดการงานบุคคล (Personnel management) (Bratton; & Gold. 1994) วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาล ได้แก่ เพื่อคาดคะเนจำนวนบุคลากรพยาบาลที่ต้องการในอนาคต คัดเลือกบุคลากรพยาบาลในตำแหน่งงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และส่งเสริมบุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องมีกระบวนการจัดการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง (Anticipate future change) เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับบริบทในสังคมปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตจำเป็นต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อนำข้อมูลมาคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการดำเนินพันธกิจขององค์การพยาบาล

2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้น ผู้บริหารต้องวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคต ซึ่งทำให้ทราบจำนวนความต้องการบุคลากรสำหรับนำมาวางแผนและจัดเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร รวมทั้งจัดเตรียมการสรรหาอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบันและในอนาคต

3. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นการหาบุคลากรที่มีความรู้มีความสามารถ และมีเจตคติที่ดีต่องาน ให้มาสมัครงานเพื่อเพิ่มโอกาสแก่ผู้บริหารการพยาบาลในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรพยาบาลที่เหมาะสมที่สุดเข้าปฏิบัติงานในองค์กร

4. การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการพิจารณาคุณสมบัติความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้สมัคร เพื่อคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน หลักการคัดเลือกบุคลากรที่ดี ได้แก่ 1) หลักความเท่าเทียมกัน (Equity) หมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้สมัครโดยเท่าเทียมกันและคัดเลือกโดยใช้ระบบคุณธรรม (Merit system) และ 2) ระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ (Effective selection) หมายถึง การคัดเลือกผู้สมัครเข้าปฏิบัติงานที่ตรง กับความรู้ ความสามารถ โดยพิจารณาจากใบสมัครการทดสอบ การสัมภาษณ์ ผลการตรวจร่างกาย และการพิจารณาจากบุคลิกภาพ เป็นต้น

5. การปฐมนิเทศ (Orientation) ก่อนเริ่มปฏิบัติงานบุคลากรพยาบาลใหม่ควรได้รับการปฐมนิเทศเพื่อทราบข้อมูลขององค์การ เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย วัฒนธรรม กฎระเบียบ และสวัสดิการ โครงสร้างองค์การ และหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้บุคลากรพยาบาลใหม่สามารถเรียนรู้งานที่รับผิดชอบ และสามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน

6. การทดลองปฏิบัติงาน (Probation) ก่อนบรรจุบุคลากรพยาบาลเข้าทำงานในองค์การควรให้บุคลากรพยาบาลที่ผ่านการคัดเลือกทดลองปฏิบัติงาน เพื่อประเมินว่าผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์หรือไม่ หากผลการปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์ให้บรรจุเข้าทำงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

7. การพัฒนา (Development) เป็นการเตรียมความพร้อม การเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังที่บราวน์; และ ฮาร์เวย์ กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินพันธกิจและมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ในการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรพยาบาลมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รวมทั้งเพิ่มพูนความถนัดและเชี่ยวชาญให้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยจัดบุคลากรวิชาการในหน่วยงาน (In-service education) การอบรมหลักสูตรระยะสั้น (Short cause) และการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing education) เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทั้งด้านการพัฒนา ความรู้ เจตคติ และทักษะในการปฏิบัติการ ซึ่งมีวิธีการที่เหมาะสมต่อการพัฒนาแต่ละด้านที่แตกต่างกัน คือ วิธีที่เหมาะสมต่อการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรพยาบาล ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา การประชุมอภิปราย การศึกษารายกรณี และการเรียนจากบทออนไลน์ เป็นต้น วิธีที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาและปลูกฝังเจตคติแก่บุคลากรพยาบาล ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปราย การอภิปรายกลุ่ม การสัมมนา การประชุม การศึกษารายกรณี การใช้สถานการณ์จำลอง และกรณีปฏิบัติการ เป็นต้น และวิธีที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาทักษะการทำงานแก่บุคลากรพยาบาล ได้แก่ การสาธิต การฝึกปฏิบัติงาน และการเรียนจากสถานการณ์จำลอง การฝึกทักษะโดยใช้เวลาทำงาน การฝึกทักษะโดยใช้เวลาที่นอกเหนือจากเวลาทำงาน การฝึกงานเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะ และการสอนงานโดยการฝึกอบรม เป็นต้น

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) มีจุดประสงค์ คือ เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการบรรจุเข้าทำงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และการปรับปรุงการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์

9. การธำรงรักษา (Maintenance) เมื่อองค์การได้ลงทุนค่าใช้จ่ายพัฒนา บุคลากรพยาบาลใหม่ความรู้ความสามารถแล้ว เพื่อความคุ้มค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ พัฒนาบุคลากรองค์การจำเป็นต้องธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่ในองค์การ และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ มีทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งวิธีการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาศักยภาพ การให้โอกาสศึกษาต่อ เพื่อให้บุคลากรพยาบาลมีระดับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ได้เลื่อนตำแหน่ง และมีความก้าวหน้าตามบันไดอาชีพ (Career ladder) และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation) หมายถึง แรงจูงใจเป็นแรงขับภายใน (Internal force) ประเมินจากพฤติกรรม และการกระทำของบุคคล หากบุคลากรพยาบาลมี แรงจูงใจในการทำงานจะมีความตั้งใจในการทำงานอุทิศตนต่องานที่รับผิดชอบ และพยายาม ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวได้ว่า บุคลากรทางการพยาบาลจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการให้การดูแลผู้รับบริการ ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการดูแลตามมาตรฐานวิชาชีพส่งเสริม ป้องกัน รักษา ฟื้นฟูทั้งก่อนเข้ารับบริการ และหลังการบริการ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและยืนยาวของผู้รับบริการ โรงพยาบาลศูนย์ได้นำแนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การพยาบาลที่กล่าวมาข้างต้น ที่ประกอบไปด้วย การสรรหาบุคคล การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การประเมินผลปฏิบัติงาน การธำรงรักษาหรือความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการพัฒนา โดยการพัฒนาของบุคลากรทางการพยาบาลที่สามารถมองเห็นภาพจากการศึกษารายกรณี การใช้สถานการณ์จำลอง และกรณีอุบัติการณ์ นำมาอภิปรายร่วมกันและหาสาเหตุที่แท้จริงที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้นไป นำแนวคิดการบริหารจัดการมาบูรณาการให้สอดคล้องกับงานและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการจัดระบบงานพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและองค์กรตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการพยาบาล เพิ่มทักษะขั้นสูงในการให้บริการและเกิดความพึงพอใจสูงสุดรวมถึงส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย

แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ในแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีการวัดประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน และนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตามที่พีเตอร์สัน; และ พลาวแมน (Peterson; & Plowman. 1953) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง กล่าวคือผู้ผลิต และผู้ใช้จะต้องได้รับประโยชน์และความคุ้มค่ารวมถึงเกิดความพึงพอใจในผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน มีความรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ จะสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ในลักษณะการสร้าง ความพึงพอใจ ให้แก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการ ประกอบกับคุณลักษณะของผลผลิตที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง เรียบร้อย รวมไปถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน มีความประณีตตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรโดยผลงานได้ปริมาณที่เหมาะสมตามที่ ได้กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายที่ทางองค์กรได้วางไว้ อย่างมีแบบแผน รวมถึงการบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายในขอบเขตระยะเวลาที่กำหนดไว้ และมีความเพียงพอต่อความต้องการตามงานที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้ปฏิบัติต้องมีการควบคุมโดยตรงเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และได้ปริมาณงาน ที่มีคุณภาพถูกต้องตรง ตามเวลามาตรฐานที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่มีความถูกต้องตามหลักการมีความเหมาะสมกับงาน และมีความทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น ส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ตลอดจน ได้งานที่ผลิออกมา แล้วมีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน กล่าวได้ว่าเป็นวิธีการลงทุนน้อยและสามารถผลิตผลกำไร ได้มากที่สุดประกอบกับประสิทธิภาพในมิติของ ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่าง ประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

กล่าวได้ว่าแนวคิดของปีเตอร์สัน; และ พลาวแมน (Peterson; & Plowman. 1953) ซึ่งประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา และ 4) ค่าใช้จ่าย จะช่วยทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ บุคลากรทางการพยาบาลปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ โดยใช้ความรู้ ทักษะเฉพาะทางขั้นสูง และประสบการณ์ในการให้บริการ ยิ่งภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากโรคระบาดที่อุบัติขึ้นมาใหม่ พยาบาลขาดความรู้และทักษะในการดูแล ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ประหยัด คุ่มค่าคุมทุน โดยการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล มีระบบการจัดการที่ดี มีแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ส่งเสริมศักยภาพบุคลากร เมื่อบุคลากรมีศักยภาพ ส่งผลการให้บริการที่ดีมีคุณภาพผู้รับบริการพึงพอใจ เป็นไปตามระเบียบมาตรฐานของวิชาชีพ สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร โดยได้งานที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน รวดเร็ว ปลอดภัย ทันเวลา โดยเน้นความปลอดภัยของผู้รับบริการอันดับแรก โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และใช้เวลาในการทำงานน้อยที่สุด และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

สรุป

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีและตัวแบบเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาพัฒนาและบริหารงานขององค์กร โดยทฤษฎีและตัวแบบในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นตามแนวคิดของมอนดี; โน; และ เพรอโมซ (Mondy; Noe; & Premeaux. 1999) ประกอบไปด้วย 1) การสรรหาบุคลากร 2) การคัดเลือก 3) การฝึกอบรม และการพัฒนา 4) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) ความก้าวหน้าของบุคลากรทางการพยาบาล มาบูรณาการร่วมกับ บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2550) กลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษ ที่ 21 ที่ประกอบไปด้วย 1)การวางแผน 2)การสรรหา 3)การคัดเลือก 4)การฝึกอบรม และการพัฒนา 5)การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6)การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เป็นธรรม รวมทั้งการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การพยาบาลได้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนโครงสร้างการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนช่วยเพิ่มขีดความสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มพูนทักษะให้แก่บุคลากร ทั้งก่อนและหลังรับเข้ามาในองค์กร เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพองค์กรก็จะสามารถที่จะ

บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ พร้อมทั้งต้องพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Petersen, Elmore; & Plowman, Grosvenor E.(1953) ซึ่งประกอบไปด้วย 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา และ 4) ค่าใช้จ่าย ถ้าขาดปัจจัยด้านต่างๆที่กล่าวมาตัวใดตัวหนึ่งแล้ว จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง ไม่เป็นไปตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการที่จะช่วยทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ โดยได้งานที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และใช้เวลาในการทำงานน้อยที่สุด และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกคนควรตระหนัก เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นแนวคิดในบทความนี้สามารถช่วยในการนำมาเป็นแนวปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์การให้มีความพึงพอใจไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทน การอบรมพัฒนา ค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ และความก้าวหน้าของวิชาชีพที่ดี เพื่อดึงดูดใจบุคลากรไม่คิดลาออก พุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ของตนเองให้กับองค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และเมื่อนำไปปฏิบัติแล้วเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด เป็นการลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย เวลา และเกิดประโยชน์สูงสุด ฉะนั้นในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการนำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ นำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อไม่ให้เกิดการสูญเสียภายในองค์กรและปัญหาการบริหารงานด้านบุคคลน้อยที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การคัดเลือก การอบรมพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมถึงการรักษาไม่ให้ลาออกไป จะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติและอาศัยแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้มาใช้ในการวางแผนและปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

บรรณานุกรม

- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2550). **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยับ วุฒิรงค์. (2559). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: วิจิตรหัตถการ.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557). **Human Resource Management : การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพมหานคร : หจก.เม็ดทรายพริ้นติ้ง.
- อุดม ชูสิ่วรรณ. (2558). **รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Brow, R. B.; & Harvay, D. (2001). **Human Resource Management: An Experiential Approach**. 2nd ed., New Jersey: Upper Saddle River, Prentice-Hall.
- Bratton, J.; & Gold, J. (1994). **Human Resource Management: Theory and Practice**. New York: Macmillan.
- Gilley, Jerry W.; & Egglund, Steven A. (1989). **Principles of Human Resource Development**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Mathis, Robert L.; & Jackson, John H. (2008). **Human Resource Management**. 12th ed., Ohio: Thompson South-western.
- Mondy, R Wayne; Noe, Robert M.; & Premeaux, Shane R. (1999). **Human Resources Management**. New York: Pearson Education International.
- Petersen, Elmore; & Plowman, Grosvenor E. (1953). **Business Organization and Management**. Illinois: Irwin.

ผู้เขียน

นางสาวฤทัยรัตน์ กรมไธสง*

พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพ
รัตนราชสุดา สยามบรมราชกุมารี
62 ม.7 ต.องครักษ์ อ.องครักษ์ จ.นครนายก 26126
E-mail: ruthairat5696@gmail.com

อาจารย์พิสิฐ โอง์เจริญ

อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
80 หมู่ 9 ตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย 57100
E-mail: dr.pisit33@gmail.com