

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ วันที่ ๒๖ เมษายน ถึง ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

แนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ ดังนี้

๑. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์กร

๒. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กร

๓. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน

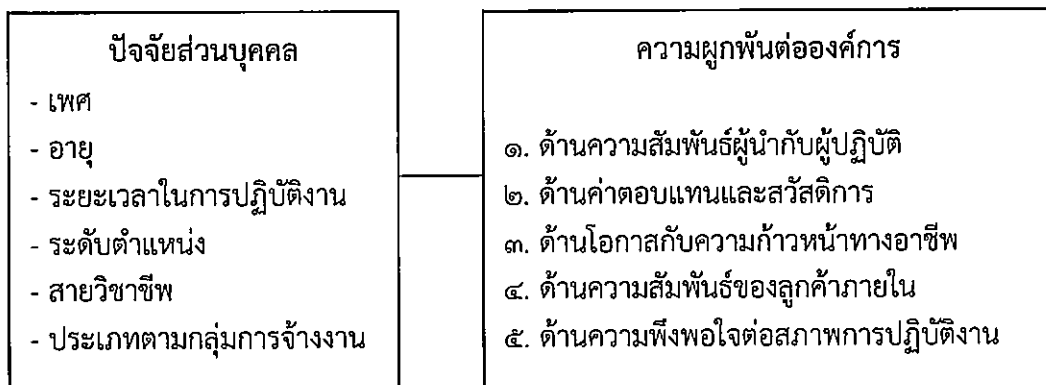
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน

- ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบคือมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมให้มีโอกาสเรียนรู้การมีแผนการฝึกอบรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การจัดช่องทางการสื่อสาร การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานอย่างพอเพียง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องและเป็นองค์กรที่ทำให้รู้สึกถึงความมั่นคง ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและมีวิสัยทัศน์กว้างสามารถถ่ายทอดได้ ทราบอย่างละเอียดสอดคล้องทฤษฎีของ Herzberg ที่เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลไม่คิดที่จะลาออกจากงานและการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นหน่วยบริการด้านสุขภาพ ระดับ 5 มีขนาด ๔๐๐ เตียง มีบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน ๑,๑๖๙ คน (ณ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓) บุคลากรทุกระดับมีส่วนสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการตอบสนองผู้มารับบริการ จึงนับได้ว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญทำให้องค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จากสถิติอัตราการออกของบุคลากรโรงพยาบาล (Turn Over rate) ย้อนหลัง ๓ ปี พบว่ามีอัตราการออก ร้อยละ ๖.๕๕ หนึ่งเป้าหมายควรน้อยกว่าร้อยละ ๒ โดยสาเหตุการลาออก คือได้งานใหม่ ซึ่งกลุ่มที่ลาออกบ่อย คือสายสนับสนุนบริการ เช่น ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานเปล พนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ เป็นต้น ดังนั้นการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาและค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันจึงจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (HA: Hospital and Healthcare Standards) ตอนที่ ภาพรวมของการบริหารองค์กร I-๕.๒ ความผูกพันของกำลังคน

- กรอบแนวคิดการวิจัย



๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน (ต่อ)

- วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

- นิยามศัพท์

๑. บุคลากร หมายถึง บุคลากรทุกระดับที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๒. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง สายวิชาชีพ และประเภทตามกลุ่มการจ้างงาน รายละเอียดดังนี้

- เพศ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว คือ ชายหรือหญิง

- อายุ หมายถึง อายุตามปีปฏิทินของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ขณะที่กำลังปฏิบัติงานคิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์

- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีเต็มที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

- ระดับตำแหน่ง หมายถึง การแบ่งระดับในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว ๓ ระดับ คือ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติ

- สายวิชาชีพ หมายถึง ตำแหน่งของแต่ละวิชาชีพ เช่น วิชาชีพแพทย์ พยาบาล เภสัชกร ฯลฯ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน

- ประเภทตามกลุ่มการจ้างงาน หมายถึง การทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยแยกเป็น ๕ กลุ่ม คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน/รายวัน/รายคาบ

๓. ความผูกพันของบุคลากร หมายถึง การแสดงออกถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่แสดงถึงการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การทำประโยชน์ให้กับองค์กรและความปรารถนาที่จะรักษาไว้

- ขอบเขตการวิจัย

- รูปแบบการศึกษาเป็นเชิงบรรยาย (descriptive research)

- ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

- พื้นที่ศึกษา คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

- ระยะเวลาในการศึกษา ๒๖ เมษายน - ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วทุกวิชาชีพ จำนวน ๑,๐๔๕ คน

- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้ สร้างขึ้นเองโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ๒ ปัจจัย และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความผูกพัน แบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๖ ข้อ โดยเป็นแบบเลือกตอบ (check-list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งด้านบริหาร สายวิชาชีพ และประเภทตามกลุ่มการจ้างงาน

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน

- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับความผูกพัน จำนวน ๕ ด้าน รวม ๒๓ ข้อ โดยใช้มาตราวัดแบบช่วง (Interval scale) ตามลักษณะมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ตนิยมใช้ความเข้มของความรู้สึก เป็น ๕ ระดับ ซึ่งผู้วิจัยจะประยุกต์ตามความเหมาะสม โดยเกณฑ์การให้คะแนนของทั้ง ๕ ระดับ คือ ๕ = มากที่สุด ๔ = มาก ๓ = ปานกลาง ๒ = น้อย ๑ = น้อยมาก

การแปลผลคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, ๑๙๗๗:๑๗๔) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{หีลยของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 1.33 \end{aligned}$$

ช่วงคะแนนความผูกพันต่อองค์การ

ช่วงคะแนน ๑.๐๐-๒.๓๓ หมายถึง ระดับต่ำ

ช่วงคะแนน ๒.๓๔-๓.๖๗ หมายถึง ระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน ๓.๖๘-๕.๐๐ หมายถึง ระดับสูง

ได้ส่งเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ จำนวน ๓ ท่าน ซึ่งได้ค่าความเที่ยงตรง (IOC) ของแบบสอบถาม มากกว่า ๐.๕๐ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำแบบสอบถามทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน ๓๐ คน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๔

- ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. ตรวจสอบจำนวนกลุ่มเป้าหมาย โดยประสานหน่วยงาน จำนวน ๗๑ หน่วยงาน เพื่อสอบถามจำนวนของบุคลากรคงอยู่ ณ วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๔

๒. ทำหนังสือส่งแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ผ่านหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน และหัวหน้าฝ่าย จำนวน ๗๑ หน่วยงาน ใช้แบบสอบถาม ๑,๐๔๕ ฉบับ

๓. ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บและตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง

- การพิทักษ์สิทธิ์

๑. ชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมการศึกษาทราบถึงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการศึกษานี้

๒. ผู้เข้าร่วมการศึกษามีสิทธิ์ไม่ตอบแบบสอบถามได้

๓. ผู้ศึกษาดำเนินการจัดเก็บและตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง

๔. ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายจะไม่เปิดเผย ชื่อ-สกุล ต่อที่สาธารณะแต่จะนำเป็นข้อมูลเสนอในภาพรวม

๕. ทำลายข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมาย ภายใน ๑ ปี ด้วยวิธีฉีกเป็นชิ้นๆจนไม่สามารถอ่านได้

- การวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น ๓ ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ ๑ ปิจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วโดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ ๒ ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว รายด้าน รายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ ๓ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test)

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน

- ผลการศึกษา

๑. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๘.๕๗ มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี ร้อยละ ๓๕.๖๒ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๑-๕ ปี ร้อยละ ๓๓.๔๔ เป็นผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐.๙๖ สายวิชาชีพพยาบาล ร้อยละ ๔๐.๗๔ และเป็นข้าราชการ ร้อยละ ๕๐.๖๕

๒. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ผู้นำกับผู้ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสกับความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ของลูกค้ายาใน และอันดับสุดท้ายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

๓. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่า เพศ สายวิชาชีพ ประเภทตามกลุ่มการจ้างงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

เชิงคุณภาพ คือ การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๘.๕๗ มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี ร้อยละ ๓๕.๖๒ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๑-๕ ปี ร้อยละ ๓๓.๔๔ เป็นผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐.๙๖ สายวิชาชีพพยาบาล ร้อยละ ๔๐.๗๔ และเป็นข้าราชการ ร้อยละ ๕๐.๖๕ และเมื่อจำแนกรายด้านของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง อีกทั้งการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่า เพศ สายวิชาชีพ ประเภทตามกลุ่มการจ้างงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ

ผลจากการศึกษาดังกล่าวสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ประกอบการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและปรับปรุงความผูกพันในแต่ละวิชาชีพ

๖. การนำไปใช้ประโยชน์

๑. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
๒. ได้ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ส่งผลให้เกิดความผูกพัน ความสุขและความมุ่งมั่นในการดูแลผู้ป่วยและสร้างผลงานที่มีคุณภาพแก่โรงพยาบาล

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๑. เป็นงานที่ต้องศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและระเบียบวิธีวิจัยนำสู่การวิเคราะห์ข้อมูล
๒. ต้องประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะในทางวิชาการในอภิปรายผลการศึกษา ข้อเสนอแนะ

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๑. จำนวนการตอบแบบสอบถามกลับของสายวิชาชีพแพทย์ไม่ครบตามจำนวนทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลไม่ถึง ๘๐ %

๒. จำนวนของสายวิชาชีพเภสัชกรไม่ถึง ๓๐ คน เมื่อเทียบกับกลุ่มวิชาชีพอื่นทำให้ต้องศึกษาการใช้หลักสถิติให้เหมาะสม

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน

๙. ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนการส่งเสริมการสร้างรายได้นอกช่วงเวลาปฏิบัติงาน
๒. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะเพื่อกระตุ้นและดึงศักยภาพบุคลากร เกิดการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
๓. ผู้บริหารควรมีนโยบายกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านความก้าวหน้าทางอาชีพที่เป็นรูปธรรมสอดคล้องกับแต่ละสายวิชาชีพ
๔. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนสถานที่ อุปกรณ์ที่เหมาะสมในการสร้างเสริมสุขภาพ และกิจกรรมเสริมพลังใจที่สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

- เวทีประชุมวิชาการการพัฒนาระดับการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย ๔๔ ปี โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ หัวข้อ: Spiritual Health care ในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมเฉลิมพระเกียรติ ๔๘ พรรษา โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

- ๑) นางสาวจิตรานุช เทียมเขา สัตว์ส่วนของผลงาน ๑๐๐

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวจิตรานุช เทียมเขา)


(ตำแหน่ง) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

(วันที่)/...../.....

ผู้ขอประเมิน

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นางสาวจิตรานุช เทียมเขา	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

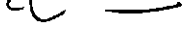
(ลงชื่อ) 

(นางสาวมณีรัตน์ เจริญศิลป์)

(ตำแหน่ง) หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(วันที่)/...../.....

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ) 

(นายประชา สดแสงเทียน)

(ตำแหน่ง) รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบบริการ
และสนับสนุนบริการสุขภาพ

(วันที่)/...../.....

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ) 

(นายสมคิด อิ่มประโคน)

(ตำแหน่ง) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

(วันที่)/15 พ.ย. 2565/.....

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

(ลงชื่อ) 

(นายประภาส ผูกดวง)

(ตำแหน่ง) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

(วันที่)/16 พ.ย. 2565/.....

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ : คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ
เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน

แบบเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (ระดับชำนาญการ)

๑. เรื่อง แผนเสริมสร้างความผูกพันบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

๒. หลักการและเหตุผล

ด้วยสถานการณ์โลกปัจจุบันส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ทำให้องค์กรทางธุรกิจหรือราชการต้องกลับมาทบทวนปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ คือต้องอาศัยบุคลากร หรือ "คน" ซึ่งถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญ โดยธุรกิจหรือองค์กรต่าง ๆ จะต้องมีการจัดแบ่งกิจกรรมที่ต้องทำให้เหมาะสมกับบุคคลที่มีความถนัดในกิจกรรมนั้น ๆ อีกทั้งการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก็เป็นส่วนหนึ่ง ซึ่งทุกวันนี้ องค์กรส่วนใหญ่มักจะพูดถึงเรื่องว่าจะทำอย่างไรให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรไม่คิดโยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กรสอดคล้องกับมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (HA) ตอนที่ ภาพรวมของการบริหารองค์กร ที่กล่าวถึงความผูกพันของกำลังคน ประกอบกับการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่า (๑) ข้อมูลทั่วไปของประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๘.๕ มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี ร้อยละ ๓๕.๖ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๑-๕ ปี ร้อยละ ๓๓.๔ เป็นผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐.๙ ส่วนใหญ่เป็นสายวิชาชีพพยาบาล ร้อยละ ๔๐.๗ และเป็นข้าราชการ ร้อยละ ๕๐.๖ (๒) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (๓) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ สายวิชาชีพ ประเภทตามกลุ่ม การจ้างงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร ผลจากการศึกษาดังกล่าวยังต้องมีการศึกษาในมิติของความผูกพันให้มากและให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุดเพื่อผลลัพธ์ตามข้อเท็จจริงและมีการเก็บข้อมูลเชิงลึกในแต่ละสายวิชาชีพที่จะส่งผลให้บุคลากรคงอยู่ เกิดความผูกพันต่อองค์กรก็ถือว่าเป็นจุดสำคัญและท้าทายในการทำงานกับบุคคลเพราะบุคลากรนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์กรได้ก็เท่ากับเป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัยและรุ่งเรืองต่อไป

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ทำให้เข้าใจหลักความต้องการพื้นฐานมากที่สุด ไปยังระดับสูงสุดซึ่งเรียกลำดับนี้ว่า "Hierarchy of Needs" ประกอบด้วย ๕ ระดับ คือ (๑) ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) คือความต้องการด้านร่างกาย (๒) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) คือความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน (๓) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น (๔) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง (๕) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) คือความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน ความเป็นอิสระ และความรับผิดชอบ ความสมหวังของชีวิต ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องใช้ ในการวางแผนเสริมสร้างความผูกพันบุคลากร อีกทั้งยังศึกษาลักษณะของบุคคลที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างไร โดยมีทฤษฎีของPorter และSmith ได้กล่าวไว้ ๓ ลักษณะ คือ

๑. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรพร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข (ต่อ)

๒. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน

๓. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร

อีกทั้งความผูกพันองค์กรยังเป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งที่แสดงออกมาของสมาชิกในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิกและเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป หากสมาชิกขาดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจพนักงาน ค่าตอบแทน การลดลงของผลผลิต การเสียเวลาคัดและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ นอกจากนี้นักวิชาการอีกหลายท่านยังพบว่าความผูกพันองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าว ผู้ขอประเมินซึ่งเป็นข้าราชการในกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างความผูกพันบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยมีขั้นตอนประกอบกรดำเนินงานตามแผน จำนวน ๖ ขั้นตอนเพื่อการเชื่อมโยงของผลลัพธ์การดำเนินงานเข้าสู่ระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจนเป็นระบบนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เกิดการจัดตั้งชมรมที่ตอบสนองความต้องการตามความถนัดและเหมาะสม
๒. เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกชมรมได้ตามกิจกรรมตามความถนัด
๓. เพื่อลดความขัดแย้ง เกิดความผูกพันกับองค์กร

- ระยะเวลาดำเนินการ : เดือนตุลาคม - กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

- กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

- ขั้นตอนการดำเนินการ

กระบวนการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ วิเคราะห์และกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันจากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล

ขั้นตอนที่ ๒ แต่งตั้งคณะทำงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ

ขั้นตอนที่ ๓ จัดทำแผน กำหนดนโยบาย และรูปแบบการจัดกิจกรรม

ขั้นตอนที่ ๔ นำเสนอแผน นโยบาย และรูปแบบการจัดกิจกรรมผ่านคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

ขั้นตอนที่ ๕ ดำเนินการตามแผนและติดตามผลให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

๕.๑ ประกาศนโยบายเสริมสร้างความผูกพัน

๕.๒ รูปแบบการจัดกิจกรรมโดยผ่านการขับเคลื่อนของชมรมต่างๆ

๕.๑.๑ สสำรวจความต้องการจัดตั้งชมรมและชื่อชมรมที่บ่งบอกถึงกิจกรรมของสมาชิกผ่าน Google form

๕.๑.๒ สรุปจำนวนชื่อชมรมและข้อเสนอแนะ

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน

- ขั้นตอนการดำเนินการ (ต่อ)

๕.๑.๓ ทำหนังสือประชาสัมพันธ์เชิญชวนสมัครเข้าร่วมชมรมไปยังทุกหน่วยงาน

๕.๑.๔ จัดกิจกรรม Club Free Day (การลงทะเบียนเข้าร่วมชมรม)

๕.๑.๕ ชมรมแต่ละชมรมขับเคลื่อนกิจกรรมตามนโยบายของสมาชิกโดยมีการติดตามผลให้
ได้ตามเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ ๖ สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และเสนอให้ผู้บริหารทราบต่อไป

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เกิดการจัดตั้งชมรมที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับตอบสนองความต้องการของบุคลากร

๒. บุคลากรทุกคนมีชมรมได้ตามกิจกรรมที่ถนัดและต่อยอดสู่ครอบครัว ชุมชน

๓. บุคลากรทุกระดับไม่มีความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจเกิดความรักและผูกพันกับองค์กร

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. การจัดตั้งชมรมและสมาชิกไม่น้อยกว่า ๔ ชมรม

๒. อัตราการคงอยู่ของสายวิชาชีพหลักไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒

(ลงชื่อ)

(นางสาวจิตรานุช เทียมเขา)

(ตำแหน่ง) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

(วันที่)/...../.....

ผู้ขอประเมิน