

รายงานผลการศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากร  
ต่อ รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.  
ประจำปี 2563

คณะผู้ศึกษา

น.อ.หญิง กิติมา อรุณรัตน์โนภาส

น.ท.หญิง สุภาพร ศรีวัชรกุล

น.ต.หญิง พรพรรณ อารีราษฎร์

สนง.บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.

## สารบัญ

	เรื่อง	หน้า
	<b>บทคัดย่อ</b>	6-7
ตารางที่ 1	แนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร กลุ่มวิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลวิชาชีพ รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระ.	8-12
ตารางที่ 2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	13
ตารางที่ 3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ (Gen)	13
ตารางที่ 4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	13
ตารางที่ 5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงานที่ปฏิบัติงานใน รพ.ฯ	13
ตารางที่ 6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน	13
ตารางที่ 7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มวิชาชีพ	14
ตารางที่ 8	ระดับความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามค่าเฉลี่ยสูง-กลาง-ต่ำ	14
ตารางที่ 9	ระดับความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามรายด้าน	14
ตารางที่ 10	ระดับความผูกพันของบุคลากรด้านความอยู่ดีมีสุข (Well Being)	14
ตารางที่ 11	ระดับความผูกพันของบุคลากรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Belonging)	15
ตารางที่ 12	ระดับความผูกพันของบุคลากรด้านความทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the Best)	15
ตารางที่ 13	ระดับความผูกพันของบุคลากรประจำปี 2562 รอบ 2 และ ปี 2563 จำแนกตามกลุ่มวิชาชีพ	16
ตารางที่ 14	ระดับความผูกพันของบุคลากร และระดับความพึงพอใจ ปี 2563 จำแนกตามกลุ่มวิชาชีพ	17
ตารางที่ 15	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรประจำปี 2562 รอบ 2 และปี 2563 จำแนกตามกลุ่มวิชาชีพและการดำเนินการ	18-20
ตารางที่ 16	ผลการประเมินความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ประจำปี 2563	21
	<b>กลุ่มวิชาชีพแพทย์</b>	22
ตารางที่ 17	ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพ แพทย์ จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)	23
ตารางที่ 18	ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพ แพทย์ จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ	23
ตารางที่ 19	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพแพทย์ (ภาพรวม)	23
ตารางที่ 20	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพแพทย์ จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)	23
ตารางที่ 21	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพแพทย์ จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ	24
	<b>กลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์</b>	25
ตารางที่ 22	ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์ จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)	26
ตารางที่ 23	ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มทันตแพทย์ จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ	26
ตารางที่ 24	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์ (ภาพรวม)	26
ตารางที่ 25	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์ จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)	26
ตารางที่ 26	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์ จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ	26



## สารบัญ (ต่อ)

	เรื่อง	หน้า
ตารางที่ 46	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ข้าราชการ) ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ป่วย จำแนกตามอายุงานใน รพ.๑	36
	<b>กลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ข้าราชการ) ที่ปฏิบัติงานสนับสนุนงาน รพ.๑ (Back-Office)</b>	37
ตารางที่ 47	ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพ พยาบาล (Back-Office) จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)	38
ตารางที่ 48	ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (Back-Office) จำแนกอายุงานใน รพ.๑	38
ตารางที่ 49	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (Back-Office) (ภาพรวม)	38
ตารางที่ 50	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (Back-Office) จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)	38
ตารางที่ 51	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (Back-Office) จำแนกตามอายุงานใน รพ.๑	39
	<b>กลุ่มวิชาชีพข้าราชการ Back Office ที่สนับสนุนงาน รพ.๑ ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ป่วย</b>	40
ตารางที่ 52	ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพข้าราชการ Back Office ที่สนับสนุนงาน รพ.๑ ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ป่วย จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)	41
ตารางที่ 53	ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพข้าราชการ Back Office ที่สนับสนุนงาน รพ.๑ ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ป่วย จำแนกตามอายุงานใน รพ.๑	41
ตารางที่ 54	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรข้าราชการ Back Office ที่สนับสนุนงาน รพ.๑ ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ป่วย (ภาพรวม)	41
	<b>กลุ่มวิชาชีพ Technician/ ศึกษานิเทศก์/ นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก</b>	42
ตารางที่ 55	ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพ Technician/ ศึกษานิเทศก์/ นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)	43
ตารางที่ 56	ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพ Technician/ ศึกษานิเทศก์/ นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก จำแนกตามอายุงานใน รพ.๑	43
ตารางที่ 57	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพ Technician/ ศึกษานิเทศก์/ นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก (ภาพรวม)	43
	<b>กลุ่มวิชาชีพนักกายภาพบำบัด/นักอาชีพบำบัด/นักกิจกรรมบำบัด</b>	44
ตารางที่ 58	ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักกายภาพบำบัด/ นักอาชีพบำบัด/ นักกิจกรรมบำบัด จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)	45
ตารางที่ 59	ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักกายภาพบำบัด/ นักอาชีพบำบัด/ นักกิจกรรมบำบัด จำแนกตามอายุงานใน รพ.๑	45
ตารางที่ 60	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพนักกายภาพบำบัด/ นักอาชีพบำบัด/ นักกิจกรรมบำบัด (ภาพรวม)	45
	<b>กลุ่มวิชาชีพนักโภชนาการ/ นักกำหนดอาหาร (วิชาชีพเฉพาะคุณวุฒิขั้นต่ำ ป.ตรี)</b>	46
ตารางที่ 61	ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักโภชนาการ/ นักกำหนดอาหาร (วิชาชีพเฉพาะคุณวุฒิขั้นต่ำ ป.ตรี) จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)	47
ตารางที่ 62	ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักโภชนาการ/ นักกำหนดอาหาร (วิชาชีพเฉพาะคุณวุฒิขั้นต่ำ ป.ตรี) จำแนกตามอายุงานใน รพ.๑	47

## สารบัญ (ต่อ)

	เรื่อง	หน้า
ตารางที่ 63	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักโภชนาการ/ นักกำหนดอาหาร (วิชาชีพเฉพาะคุณวุฒิขั้นต่ำ ป.ตรี) (ภาพรวม)	47
	<b>กลุ่มวิชาชีพนักพัฒนาโปรแกรม/ นักเทคนิคคอมพิวเตอร์/ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>	48
ตารางที่ 64	ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักพัฒนาโปรแกรม/ นักเทคนิคคอมพิวเตอร์/ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)	49
ตารางที่ 65	ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักพัฒนาโปรแกรม/ นักเทคนิคคอมพิวเตอร์/ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ	49
ตารางที่ 66	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักพัฒนาโปรแกรม/นักเทคนิคคอมพิวเตอร์/นักเทคโนโลยีสารสนเทศ (ภาพรวม)	49
	<b>พนักงานกลุ่มงานบริการ/ พนักงานกลุ่มงานเทคนิค/ ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/ พนักงานสถานพยาบาล/ พนักงานราชการ/ พนักงานช่วยเหลือผู้ป่วย (NA)</b>	50
ตารางที่ 67	ระดับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงานบริการ/พนักงานกลุ่มงานเทคนิค/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/ พนักงานสถานพยาบาล/พนักงานราชการ/พนักงานช่วยเหลือผู้ป่วย(NA) จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)	51
ตารางที่ 68	ระดับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงานบริการ/พนักงานกลุ่มงานเทคนิค/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/ พนักงานสถานพยาบาล/พนักงานราชการ/พนักงานช่วยเหลือผู้ป่วย (NA) จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ	51
ตารางที่ 69	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มงานบริการ/พนักงานกลุ่มงานเทคนิค/ ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานสถานพยาบาล/พนักงานราชการ/พนักงานช่วยเหลือผู้ป่วย (NA) (ภาพรวม)	51
	<b>ภาคผนวก</b>	52
ภาพที่ 1	กรอบแนวคิดในการศึกษา	53
	แบบสอบถามความผูกพันองค์กรของบุคลากรต่อ รพ.ฯ ประจำปี 2563 (แยกตาม Factor)	54-57
	แบบสอบถามความผูกพันองค์กรของบุคลากรต่อ รพ.ฯ ประจำปี 2563	58-62
	แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรด้านสวัสดิการ	63

รายงานผลการศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรต่อ รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.  
ประจำปี 2563

คณะผู้ศึกษา

น.อ.หญิง กิติมา อรุณรัตน์โทภาส น.ท.หญิงสุภาพร ศรีวัชรกุล  
และ น.ต.หญิง พรพรรณ อารีราษฎร์

สนง.บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรต่อ รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. ประจำปี 2563 และทราบถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรแต่ละวิชาชีพคงอยู่ในองค์กร ประชากรเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จำนวน 2,081 ได้ข้อมูลตอบกลับจำนวน 1,515 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามจำนวน 62 ข้อ ประกอบด้วย ความผูกพันองค์กรของบุคลากร (Emometer) จำนวน 9 ข้อ แบบสอบถามปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 42 ข้อ แบบสอบถามความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อ รพ.ฯ 1 ข้อ และ แบบสอบถามด้านสวัสดิการจำนวน 10 ข้อ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำแบบสอบถาม Online ระหว่างวันที่ 30 ม.ค. – 7 ก.พ.63 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Windows) แจกแจงความถี่ คำนวณหาค่าร้อยละ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ( $X = 3.98$ , S.D. = 0.65) เมื่อแยกตามกลุ่มวิชาชีพ พบว่า กลุ่มวิชาชีพที่มีค่าระดับความผูกพันสูงที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ 1. ทันตแพทย์ มีค่าระดับความผูกพันสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ( $X = 4.40$ , S.D. = 0.43) รองลงมาเป็น 2. พยาบาลที่ปฏิบัติงานสนับสนุนงาน รพ.ฯ (Back office) ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ป่วย มีค่าระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ( $X = 4.25$ , S.D. = 0.55) และ 3. ข้าราชการ (Back Office) มีค่าระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ( $X = 4.18$ , S.D. = 0.60) ตามลำดับ ส่วนกลุ่มวิชาชีพนักพัฒนาโปรแกรม/นักเทคนิคคอมพิวเตอร์/นักเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าระดับความผูกพันน้อยที่สุด อยู่ในระดับกลาง ( $X = 3.50$ , S.D. = 0.80)

2. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรต่อ รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. จำนวน 3 ปัจจัยแรก ได้แก่ 1. งานที่ท้าทาย (Challenge Work) 2. ความมั่นคงในงาน (Job Security) และ 3. ภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image)

3. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรในแต่ละกลุ่มวิชาชีพมีดังนี้
  - 3.1 แพทย์ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน (Job Security) งานที่ท้าทาย (Challenge Work) และ ความก้าวหน้าในงาน (Career Growth)
  - 3.2 ทันตแพทย์ ได้แก่ งานที่ท้าทาย (Challenge Work)
  - 3.3 เภสัชกร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน (Job Security) งานที่ท้าทาย (Challenge Work) และ ความก้าวหน้าในงาน (Career Growth)
  - 3.4 นักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้แก่ งานที่ท้าทาย (Challenge Work) และ ความมั่นคงในงาน (Job Security)
  - 3.5 พยาบาล (รอดิทยศ) ได้แก่ งานที่ท้าทาย (Challenge Work) และความมั่นคงในงาน (Job Security)
  - 3.6 พยาบาล (ข้าราชการ) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน (Job Security) และงานที่ท้าทาย (Challenge Work)
  - 3.7 พยาบาล (Back Office) ได้แก่งานที่ท้าทาย (Challenge work) ความมั่นคงในงาน (Job Security) และ ภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image)
  - 3.8 ข้าราชการ Back office ได้แก่ งานที่ท้าทาย (Challenge Work) ภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image) และ ความมั่นคงในงาน (Job Security)
  - 3.9 Technician นักรังสีเทคนิค และนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ได้แก่ สัมพันธภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป (Relationship with Superior)
  - 3.10 นักกายภาพบำบัด/ นักอาชีวบำบัด/ นักกิจกรรมบำบัด ได้แก่ งานที่ท้าทาย (Challenge Work) และ ภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image)
  - 3.11 นักโภชนาการ/ นักกำหนดอาหาร ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร (Corporate Image)
  - 3.12 นักพัฒนาโปรแกรม/ นักเทคนิคคอมพิวเตอร์/ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร (Corporate Image) และงานที่ท้าทาย (Challenge Work)
  - 3.13 ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานสถานพยาบาล พนักงานราชการ พนักงานช่วยเหลือผู้ป่วย (NA) ได้แก่ งานที่ท้าทาย (Challenge Work) ความมั่นคงในงาน (Job Security) และ ภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image)
4. ระดับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมีค่าระดับสูง ( $X = 3.88$ , S.D. = 0.85)
5. ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของบุคลากรมีค่าระดับกลาง ( $X = 3.28$ , S.D. = 1.13)

ตารางที่ 1 : แนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. ๖๔

วิชาชีพ	อายุงาน	ปัจจัยความผูกพัน	ประเด็นสำคัญของปัจจัยความผูกพัน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
แพทย์	น้อยกว่า 1 ปี	1. งานที่ท้าทาย (CW = Challenge Work)	1.งานที่ต้องใช้ความรู้ทักษะ ความสามารถ หลากหลาย 2.งานที่ทำแล้วได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 3.งานที่น่าสนใจซึ่งทำให้กระตือรือร้นในการทำงาน	กำหนดระบบการมอบหมายและกำกับการ ปฏิบัติงานที่มีความยาก ซับซ้อนและใช้ ทักษะสูง	- สำนักงานแพทย์ฯ - กลุ่มงานการรักษา / CLT
		2. สัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงาน (RC = Relationship with Colleague)	1.การทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น 2.การให้อภัยในความผิดพลาด 3.การเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ	โครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม / โครงการส่งเสริมค่านิยมของรพ.ฯ / กิจกรรม OD	กก.HR / กก.ESB
	1-5 ปี	1. ความชัดเจนในหน้าที่ รับผิดชอบและอำนาจ (CA = Clear Accountability (Empowerment))	1.การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน 2.การให้อำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย 3.การให้อิสระในการทำงาน	กำหนดขอบเขตงานและแนวทางการ ตัดสินใจงานที่รับผิดชอบตามทักษะ ความรู้ความสามารถและตำแหน่งงาน	- กลุ่มงานการรักษา / CLT
		2. การสื่อสารในองค์กร (IC = Internal Communication)	1.การสื่อสารที่ชัดเจนเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง 2.การให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 3.การแจ้ง / รายงานผู้เกี่ยวข้องเมื่อเกิดความ คลาดเคลื่อน / ผิดพลาดในงาน	1.หน่วยงานกำหนดช่องทางการสื่อสารจาก ทีมนำและภายในหน่วยงานทั้งแบบทางการ และไม่เป็นทางการ 2.ติดตามการรับทราบการสื่อสารให้ ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมด	- กลุ่มงานการรักษา / CLT
	5-10 ปี	1. ความมั่นคงในงาน (JS = Job Security)	1.งานที่ส่งผลให้มีอนาคตที่ดีและมั่นคง 2.ได้รับการธำรงรักษาเพื่อให้อยู่กับรพ.ชานานๆ	กิจกรรมเยี่ยมตรวจ / สอบถาม เพื่อค้นหา ข้อขัดข้องในงานและความต้องการของ แพทย์	-MSO - หน.กลุ่มงานการรักษา
		2. ความก้าวหน้าในงาน (CG= Career Growth )	1.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน 2.การเลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสม	Career Path ของแพทย์	- คณะกรรมการ HR - MSO



วิชาชีพ	อายุงาน	ปัจจัยความผูกพัน	ประเด็นสำคัญของปัจจัยความผูกพัน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
แพทย์	10 -15 ปี	1.ความมั่นคงในงาน (JS = Job Security)	1.งานที่ส่งผลให้มีความคืบหน้าที่ดีและมั่นคง 2.การดำรงรักษาเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพัน	กิจกรรมเยี่ยมตรวจ / สอบถาม เพื่อค้นหา ข้อขัดข้องในงานและความต้องการของ แพทย์	-MSO - หน.กลุ่มงานการรักษา แพทย์
		2.ผลตอบแทนที่ได้รับจาก การทำงาน (CO = Compensation)	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน ความรู้ ความสามารถและผลการปฏิบัติงานเมื่อ เปรียบเทียบกับบุคลากรอื่น/ องค์กรอื่นที่ทำงานใน ลักษณะเดียวกัน	1.ทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนตามความ เชี่ยวชาญของแพทย์ / ปริมาณงาน / ผลงาน	- ทีมนำรพ.ฯ
	15 – 20 ปี	1.การได้รับการยอมรับนับ ถือ (RO = Respect from Others)	1.การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากหัวหน้า หน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน 2.การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จของหน่วยงาน / โรงพยาบาล 3.การได้รับการยกย่องชมเชยความสามารถและ ผลงาน	1.หมุนเวียนแพทย์อายุงาน 15 -20 ปีทำ หน้าที่รองหน.ทีมนำทางคลินิก / หน.ทีม พัฒนาคุณภาพการรักษาอื่นๆ 2.กิจกรรมสรรหาแพทย์ดีเด่นประจำ หน่วยงาน 3.โครงการสรรหาบุคลากรดีเด่นของ โรงพยาบาล	- หน.กลุ่มงานการรักษา - คณะกรรมการ HR - MSO - หน.กลุ่มงานการรักษา
		2.สภาพการทำงาน (WE = Work Environment)	1. เครื่องมือ/เครื่องใช้/อุปกรณ์ต่างๆเพียงพอต่อ การทำงาน 2.สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้สามารถทำงานได้ อย่างราบรื่น 3.ระบบและขั้นตอนการทำงานเพื่อป้องกัน อันตรายและความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในขณะ ทำงาน	1.ระบบการบำรุงรักษาเครื่องมือและ อุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ 2.การจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่รวดเร็ว ทันต่อความต้องการ 3.การค้นหาและป้องกันความเสี่ยงจากการ ทำงาน	1.กลุ่มงานสนับสนุน เครื่องมือฯ 2.กบ.รพ.ฯ 3. กง.อาชีวอนามัย และ คณะกก. ENV
> 20 ปี	ความมั่นคงในงาน (JS = Job Security)	1.งานที่ส่งผลให้มีความคืบหน้าที่ดีและมั่นคง 2.การดำรงรักษาเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพัน	กิจกรรมเยี่ยมตรวจ / สอบถาม เพื่อค้นหา ข้อขัดข้องในงานและความต้องการของ แพทย์	-MSO - หน.กลุ่มงานการรักษา	

วิชาชีพ	อายุงาน	ปัจจัยความผูกพัน	ประเด็นสำคัญของปัจจัยความผูกพัน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ทันตแพทย์	ทุกกลุ่มอายุงาน (กลุ่มตัวอย่างไม่เพียงพอในการวิเคราะห์รายกลุ่มอายุงาน)	งานที่ทำทนาย (CW = Challenge Work)	1.งานที่ต้องใช้ความรู้ทักษะ ความสามารถ หลากหลาย 2.งานที่ทำแล้วได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 3.งานที่น่าสนใจซึ่งทำให้กระตือรือร้นในการทำงาน	1. หมุนเวียนให้รับมอบหมายงานในบทบาท หัวหน้าทีมงานสำคัญเพื่อพัฒนางานด้านทันตกรรม 2. โครงการส่งเสริมและประกวดนวัตกรรมด้านทันตกรรม เพื่อท้าทาย / ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์	กลุ่มงานทันตกรรม
เภสัชกร	1-5 ปี	1. ความมั่นคงในงาน (JS= Job Security )	1.งานที่ส่งผลให้มีอนาคตที่ดีและมั่นคง 2.การธำรงรักษาเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพัน	1.แนวทางการบรรจุเข้ารับราชการของ เภสัชกรกลุ่มที่ยังไม่ได้บรรจุ 2.กิจกรรมเยี่ยมตรวจ / สอบถาม เพื่อค้นหา ข้อขัดข้องในงานและความต้องการ	-กพร.พฯ -คณะกรรมการ HR - กง.เภสัชกรรม
		2. ภาพลักษณ์องค์กร (CI = Corporate Image)	1.บุคลากรมีจริยธรรม และคุณธรรม 2.โรงพยาบาลมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม	- โครงการรณรงค์การปฏิบัติตามหลัก จริยธรรมโรงพยาบาล - โครงการโรงพยาบาลคุณธรรม	- คณะกรรมการ HR
	5-10 ปี	1.งานที่ทำทนาย (CW = Challenge Work)	1.งานที่ต้องใช้ความรู้ทักษะ ความสามารถ หลากหลาย 2.งานที่ทำแล้วได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 3.งานที่น่าสนใจซึ่งทำให้กระตือรือร้นในการทำงาน	1.หมุนเวียนให้รับมอบหมายงานในบทบาท หัวหน้าทีมงานสำคัญเพื่อพัฒนางานด้าน เภสัชกรรม 2.โครงการส่งเสริมและประกวดนวัตกรรมด้านเภสัชกรรม เพื่อท้าทาย / ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์	- กลุ่มงานเภสัชกรรม
		2.สัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป (RS = Relationship with Supervisor)	1.การได้รับความเข้าใจ ดูแลเอาใจใส่ ห่วงใย เอื้ออาทรจากหัวหน้างาน 2.การเป็นที่ปรึกษาในการแก้ปัญหา แนะนำสอนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถ	กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง หัวหน้างานและบุคลากร	- กลุ่มงานเภสัชกรรม

วิชาชีพ	อายุงาน	ปัจจัยความผูกพัน	ประเด็นสำคัญของปัจจัยความผูกพัน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
เภสัชกร	10 -15 ปี	งานที่ท้าทาย (CW = Challenge Work)	1.งานที่ต้องใช้ความรู้ทักษะ ความสามารถ หลากหลาย 2.งานที่ทำแล้วได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 3.งานที่น่าสนใจซึ่งทำให้กระตือรือร้นในการทำงาน	1.หมุนเวียนให้รับมอบหมายงานในบทบาท หัวหน้าทีมงานสำคัญเพื่อพัฒนางานด้าน เภสัชกรรม 2.โครงการส่งเสริมและประกวดนวัตกรรม ด้านเภสัชกรรม เพื่อท้าทาย / ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์	- กลุ่มงานเภสัชกรรม
	15 – 20 ปี	ความชัดเจนในหน้าที่ รับผิดชอบและอำนาจ (CA= Clear Accountability (Empowerment))	1.การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน 2.การให้อำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย 3.การให้อิสระในการทำงาน	มอบหมายงานโดยระบุหน้าที่ความ รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่ต้องการและอำนาจ การตัดสินใจที่สามารถทำได้โดยอิสระตาม ตำแหน่งงาน	- กลุ่มงานเภสัชกรรม
พยาบาล วิชาชีพ (ยังไม่บรรจุ)	น้อยกว่า 1 ปี	1. การได้รับการยอมรับ นับถือ (RO = Respect from Others)	1.การได้รับความไว้วางใจและให้เข้าร่วมเป็น สมาชิกในทีมงานสำคัญของหน่วยงาน 2.การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากหัวหน้า หน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน 3.การได้รับการยกย่องชมเชยความสามารถและ ผลงาน	1.กิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่าง พยาบาลใหม่และบุคลากรในหน่วยงาน 2.การประเมินผลงานย้อนกลับเชิงบวก (Positive Feedback)	- NSO
		2. งานที่ท้าทาย (CW= Challenge Work)	1.งานที่ต้องใช้ความรู้ทักษะ ความสามารถ หลากหลาย 2.งานที่ทำแล้วได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 3.งานที่น่าสนใจซึ่งทำให้กระตือรือร้นในการทำงาน	- การฝึกทักษะ สอนงานและมอบหมายงาน ตามลำดับความยาก- ง่าย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ / พัฒนาทักษะ - การฝึกทักษะการวางแผนงานที่ได้รับ มอบหมาย - Job Rotation หมุนเวียนให้ทำงานใน หลากหลายหน่วยงาน / สาขา เพื่อให้มี ทักษะหลากหลาย	

วิชาชีพ	อายุงาน	ปัจจัยความผูกพัน	ประเด็นสำคัญของปัจจัยความผูกพัน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
พยาบาล วิชาชีพ (ยังไม่บรรจุ)	1-5 ปี	1. ความมั่นคงในงาน (JS = Job Security)	1.งานที่ส่งผลให้มีโอกาสที่ดีและมั่นคง 2.การได้รับการธำรงรักษาเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพัน	1.ส่งเสริมให้มีโอกาสในการศึกษาอบรมเพิ่มเติมด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน 2. มอบหมายงานตามทักษะ / ความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่ดี 3.กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในงานที่ชัดเจนทั้งด้านการบรรจุเข้ารับราชการ และ ตำแหน่งงาน	- NSO
		2. การได้รับการยอมรับนับถือ (RO = Respect from Others)	1.การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากหัวหน้าหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน 2.การได้รับการยกย่องชมเชยความสามารถและผลงาน	1.การมอบหมายให้เป็นสมาชิกในทีม / ผู้แทนหน่วยในการร่วมประชุมเกี่ยวกับงานสำคัญ / ระบบงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน 2.กิจกรรมคัดเลือกบุคลากรดีเด่นของหน่วยงานประจำเดือน	- NSO
	5-10 ปี	1. งานที่ท้าทาย (CW= Challenge Work)	1.งานที่ต้องใช้ความรู้ทักษะ ความสามารถหลากหลาย 2.งานที่ทำแล้วได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 3.งานที่น่าสนใจซึ่งทำให้กระตือรือร้นในการทำงาน	1.เปิดโอกาสให้หมุนเวียน / ย้ายหน่วยงาน เพื่อให้มีการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย 2.มอบหมายให้เป็นผู้นำ / หัวหน้าทีมพัฒนา / ออกแบบระบบงานในหน่วยงาน	
		2. การสื่อสารในองค์กร (IC = Internal Communication)	1.การสื่อสารที่ชัดเจนเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง 2.การให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 3.การแจ้ง / รายงานผู้เกี่ยวข้องเมื่อเกิดความคลาดเคลื่อน / ผิดพลาดในงาน	1.ออกแบบ / กำหนดช่องทางการสื่อสารทั้งจากระดับโรงพยาบาลจนถึงหน่วยงานทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ 2.กำหนดช่องทางการรับข้อมูล / การสื่อสารย้อนกลับจากบุคลากรและการตอบกลับ 3.ติดตามการรับทราบการสื่อสารให้ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมด	

## ผลการศึกษา พบว่า

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

ที่	เพศ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1.	หญิง	*1,110	*73.3
2.	ชาย	405	26.7
	รวม	1,515	100

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ (Gen)

ที่	อายุ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1.	56 – 60 ปี (Baby Boomer)	133	8.8
2.	41 - 55 ปี (Gen X)	*711	*46.9
3.	23 – 40 ปี (Gen Y)	646	42.6
4.	< 23 ปี (Gen Z)	25	1.7
	รวม	1,515	100

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1.	ต่ำกว่าปริญญาตรี	581	38.3
2.	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	*805	*53.1
3.	ปริญญาโท/ปริญญาเอก	129	8.5
	รวม	1,515	100

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงานที่ปฏิบัติงานใน รพ.ฯ

ที่	อายุงานที่ปฏิบัติงานใน รพ.	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1.	น้อยกว่า 1 ปี	120	7.9
2.	1 – 5 ปี	270	17.8
3.	5 – 10 ปี	218	14.4
4.	10 – 15 ปี	266	17.6
5.	15 – 20 ปี	235	15.5
6.	มากกว่า 20 ปี	*406	*26.8
	รวม	1,515	100

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ที่	ตำแหน่งงาน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1.	ระดับปฏิบัติการ	*1,343	*88.6
2.	หัวหน้าหอผู้ป่วย/ หัวหน้าห้องตรวจ/หัวหน้าแผนก	101	6.7
3.	หัวหน้ากลุ่มงาน/รองหัวหน้ากลุ่มงาน และผู้บริหารระดับสูง	71	4.7
	รวม	1,515	100

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มวิชาชีพ

ที่	กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1.	แพทย์	58	3.8
2.	ทันตแพทย์	10	0.7
3.	เภสัชกร	25	1.7
4.	นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	24	1.6
5.	พยาบาล (ที่ยังไม่บรรจุตติยศ) ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ป่วย	122	8.1
6.	พยาบาล (ข้าราชการ) ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ป่วย	424	27.9
7.	พยาบาล (ข้าราชการ) ที่ปฏิบัติงานไม่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย	135	8.9
8.	ข้าราชการ (Back Office) ที่สนับสนุนงาน รพ.ฯ	107	7.1
9.	Technician เช่น นักรังสีเทคนิค นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	11	0.7
10.	นักกายภาพบำบัด/นักอาชีวบำบัด/นักกิจกรรมบำบัด	15	1.0
11.	นักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร (คุณวุฒิขั้นต่ำ ป.ตรี)	5	0.3
12.	นักพัฒนาโปรแกรม/นักเทคนิคคอมพิวเตอร์/นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	11	0.7
13.	พนักงาน/ลูกจ้าง/พนักงานราชการ/พนักงานช่วยเหลือผู้ป่วย (NA)	*568	*37.5
	รวม	1,515	100

ตารางที่ 8 ระดับความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามค่าเฉลี่ยสูง-กลาง-ต่ำ

	ความผูกพันของบุคลากร	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1.	ระดับสูง (X = 3.68 – 5.00) ด้วยรักและผูกพัน	1,045	68.98
2.	ระดับกลาง (X = 2.34 – 3.67) อยู่ไปวันวัน	445	29.37
3.	ระดับต่ำ (X = 1.00 – 2.33) มือไม่พาย เอาเท้าราน้ำ	25	1.65
		1,515	100

ตารางที่ 9 ระดับความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามรายด้าน

	ความผูกพันของบุคลากร	N (คน)	X	S.D.	แปลผล
1.	ระดับความอยู่ดีมีสุข (Well Being)	1,515	3.88	0.74	สูง
2.	ระดับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Belonging)	1,515	3.94	0.71	สูง
3.	ระดับความทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the Best)	1,515	4.10	0.66	สูง

ตารางที่ 10 ระดับความผูกพันของบุคลากรด้านความอยู่ดีมีสุข (Well Being)

ข้อ	ระดับความอยู่ดีมีสุข (Well Being)	N (คน)	X	S.D.	แปลผล
1.	ฉันรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้	1,515	3.95	0.85	สูง
18.	ฉันรู้สึกมีคุณค่าและได้รับความไว้วางใจในการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้	1,515	3.85	0.83	สูง
35.	ฉันอยากอยู่กับโรงพยาบาลแห่งนี้เพื่อเห็นความสำเร็จของการดำเนินงานร่วมกัน	1,515	3.85	0.88	สูง
	รวม		3.88	0.74	สูง

ตารางที่ 11 ระดับความผูกพันของบุคลากรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Belonging)

ข้อ	ระดับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Belonging)	N (คน)	X	S.D.	แปลผล
2.	เมื่อ รพ.ฯ ประสบปัญหา ฉันอยากมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการแก้ปัญหาเหล่านั้นด้วย	1,515	3.88	0.79	สูง
19.	ฉันอยากอธิบายเมื่อได้ยินคนวิพากษ์วิจารณ์โรงพยาบาลในทางที่ไม่ดี	1,515	3.94	0.85	สูง
36.	ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้	1,515	4.00	0.85	สูง
			3.94	0.71	สูง

ตารางที่ 12 ระดับความผูกพันของบุคลากรด้านความทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the Best)

ข้อ	ระดับความทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the Best)	N (คน)	X	S.D.	แปลผล
3.	ฉันทุ่มเทพลังกายใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน	1,515	4.25	0.74	สูง
20.	แม้งานจะยากเท่าใด ฉันจะพยายามทำสุดความสามารถ	1,515	4.21	0.73	สูง
37.	แม้ว่าการเปลี่ยนแปลง/พัฒนาสิ่งต่างๆ ในโรงพยาบาลแห่งนี้ จะทำได้ยาก แต่ฉันก็จะทำให้สำเร็จ	1,515	3.86	0.80	สูง
			4.10	0.66	สูง

ตารางที่ 13 ระดับความผูกพันประจำปี 2562 รอบ 2 และ ปี 2563 จำแนกตามกลุ่มวิชาชีพ

ที่	กลุ่มวิชาชีพ	Engagement 62 รอบ 2					Engagement 63				
		19 – 26 ก.ค. 62					30 ม.ค. – 7 ก.พ.63				
		จำนวน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ	X	S.D.	แปลผล	จำนวน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ	X	S.D.	แปลผล
1.	ภาพรวม รพ.ฯ	1,363	100	3.96	0.45	สูง	1,515	100	3.98	0.65	สูง
2.	แพทย์	42	3.0	3.88	0.44	สูง	58	3.8	3.99	0.81	สูง
3.	ทันตแพทย์	7	0.5	4.09	0.35	สูง	10	0.7	4.40	0.43	สูง
4.	เภสัชกร	17	1.2	4.12	0.35	สูง	25	1.7	3.66	0.79	กลาง
5.	นักเทคนิค การแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์ การแพทย์	20	1.4	3.93	0.36	สูง	24	1.6	4.01	0.80	สูง
6.	พยาบาล (รอดิยศ)	118	8.6	3.90	0.40	สูง	122	8.1	3.71	0.59	สูง
7.	พยาบาล (ข้าราชการ)	371	27.2	3.94	0.45	สูง	424	27.9	3.88	0.65	สูง
8.	พยาบาล (Back- Office)	131	9.6	3.97	0.41	สูง	135	8.9	4.25	0.55	สูง
9.	ข้าราชการ (Back- Office)	106	7.8	3.98	0.40	สูง	107	7.1	4.18	0.60	สูง
10.	Technician/ นักรังสีเทคนิค นักเทคโนโลยีหัวใจฯ	9	0.6	4.09	0.32	สูง	11	0.7	3.95	0.51	สูง
11.	นักกายภาพบำบัด/ นักอาชีพบำบัด/ นักกิจกรรมบำบัด	12	0.8	3.86	0.58	สูง	15	1.0	3.82	0.69	สูง
12.	นักโภชนาการ/นัก กำหนดอาหาร	7	0.5	4.11	0.31	สูง	5	0.3	4.06	0.27	สูง
13.	นักพัฒนาโปรแกรม/ นักเทคนิคคอมพิวเตอร์/ นักเทคโนโลยี สารสนเทศ	15	1.1	3.84	0.50	สูง	11	0.7	3.50	0.80	กลาง
14.	ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานช่วยเหลือ ผู้ป่วย (NA) พนักงาน สถานพยาบาล พนักงานราชการ	508	37.6	3.98	0.48	สูง	568	37.5	4.02	0.63	สูง

**การแปลผล**

1. ค่าเฉลี่ย	1.0 – 2.33	ระดับต่ำ
2. ค่าเฉลี่ย	2.34 – 3.67	ระดับกลาง
3. ค่าเฉลี่ย	3.68 – 5.00	ระดับสูง



ตารางที่ 14 ระดับความผูกพันของบุคลากร และระดับความพึงพอใจ ปี 2563 จำแนกตามกลุ่มวิชาชีพ

ที่	กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน(คน)	คิดเป็นร้อยละ	Engagement 63			Satisfaction 63		
				30 ม.ค. – 7 ก.พ.63			30 ม.ค. – 7 ก.พ.63		
				X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล
1.	ภาพรวม รพ.ฯ	1,515	100	3.98	0.65	สูง	3.88	0.85	สูง
2.	แพทย์	58	3.8	3.99	0.81	สูง	3.77	0.93	สูง
3.	ทันตแพทย์	10	0.7	4.40	0.43	สูง	4.3	0.67	สูง
4.	เภสัชกร	25	1.7	3.66	0.79	กลาง	3.36	0.86	กลาง
5.	นักเทคนิคการแพทย์/ วิทยาศาสตร์ การแพทย์	24	1.6	4.01	0.80	สูง	3.54	1.17	กลาง
6.	พยาบาล (รอดิยศ)	122	8.1	3.71	0.59	สูง	3.50	0.82	กลาง
7.	พยาบาล (ข้าราชการ)	424	27.9	3.88	0.65	สูง	3.71	0.84	สูง
8.	พยาบาล (Back- Office)	135	8.9	4.25	0.55	สูง	4.14	0.69	สูง
9.	ข้าราชการ (Back- Office)	107	7.1	4.18	0.60	สูง	4.17	0.75	สูง
10.	Technician/ นักรังสีเทคนิค นักเทคโนโลยีหัวใจฯ	11	0.7	3.95	0.51	สูง	3.72	0.78	สูง
11.	นักกายภาพบำบัด/ นักอาชีพบำบัด/ นักกิจกรรมบำบัด	15	1.0	3.82	0.69	สูง	3.73	0.79	สูง
12.	นักโภชนาการ/นัก กำหนดอาหาร	5	0.3	4.06	0.27	สูง	4.00	0	สูง
13.	นักพัฒนาโปรแกรม/ นักเทคนิค คอมพิวเตอร์/ นักเทคโนโลยี สารสนเทศ	11	0.7	3.50	0.80	กลาง	3.54	0.52	กลาง
14.	ลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง ชั่วคราว พนักงาน ช่วยเหลือผู้ป่วย (NA) พนักงาน สถานพยาบาล พนักงานราชการ	568	37.5	4.02	0.63	สูง	4.01	0.84	สูง

**การแปลผล**

1. ค่าเฉลี่ย	1.0 – 2.33	ระดับต่ำ
2. ค่าเฉลี่ย	2.34 – 3.67	ระดับกลาง
3. ค่าเฉลี่ย	3.68 – 5.00	ระดับสูง

ตารางที่ 15 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรประจำปี 2562 รอบ 2 และปี 2563 จำแนกตามกลุ่มวิชาชีพ และการดำเนินการ

ที่	กลุ่มวิชาชีพ	ปัจจัยที่มีผลต่อ EE 62 รอบ 2	ปัจจัยที่มีผลต่อ EE 63	การดำเนินการ
1.	ภาพรวม รพ.ฯ	1. ความมั่นคงในงาน (JS) 2. งานที่ทำหาย (CW) 3. ภาพลักษณ์องค์กร (CI)	1. งานที่ทำหาย (CW) 2. ความมั่นคงในงาน (JS) 3. ภาพลักษณ์องค์กร (CI)	1. โครงการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรดีเด่นตามค่านิยม SRK-TOP ปี 2562 มีบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกจำนวน 15 คน (จากผู้เสนอชื่อ 72 คน) เป็น แพทย์ 4 คน พยาบาล 6 คน เภสัชกร 1 คน เทคนิคการแพทย์ 1 คน และพนักงาน 3 คน โดยบุคลากรดีเด่นทั้ง 15 คนได้เข้ารับรางวัลในวันสถาปนา รพ.ฯ และวางแผนจัดโครงการฯ ต่อในปี 2563 2. จัดอบรมโครงการคุณคือคนสำคัญ (Value on Staff) ให้กับบุคลากรกลุ่มวิชาชีพ จำนวน 60 คน ที่มีอายุงาน 1-5 ปี (Gen Y : อายุ 23-40 ปี) ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกร เทคนิคการแพทย์ นักกายภาพ นักกิจกรรมบำบัด นักวิชาการสาธารณสุข นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ฯลฯ ในวันที่ 12 ก.พ.63 เวลา 0800-1600
2.	แพทย์	1. งานที่ทำหาย (CW) 2. ภาพลักษณ์องค์กร (CI) 3. สภาพการทำงาน (WE)	1. ความมั่นคงในงาน (JS) 2. งานที่ทำหาย (CW) 3. ความก้าวหน้าในงาน (CG)	
3.	ทันตแพทย์	1. ความมั่นคงในงาน (JS)	1. งานที่ทำหาย (CW)	
4.	เภสัชกร	1. งานที่ทำหาย (CW) 2. ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ (CA)	1. ความมั่นคงในงาน (JS) 2. งานที่ทำหาย (CW) 3. ความก้าวหน้าในงาน (CG)	
5.	นักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์ แพทย์	1. สัมพันธภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป (RS) 2. ค่าตอบแทน (CO)	1. งานที่ทำหาย (CW) 2. ความมั่นคงในงาน (JS)	

ที่	กลุ่มวิชาชีพ	ปัจจัยที่มีผลต่อ EE 62 รอบ 2	ปัจจัยที่มีผลต่อ EE 63	การดำเนินการ
6.	พยาบาล (รอดิตยศ)	1. ความมั่นคงในงาน (JS) 2. ภาพลักษณ์องค์กร (CI) 3. งานที่ทำหาย (CW)	1. งานที่ทำหาย (CW) 2. ความมั่นคงในงาน (JS)	การส่งเสริมความก้าวหน้าในงานและ ปรับเพิ่มสวัสดิการของพยาบาลที่ยังไม่ บรรจุ (ม.ค.62) 1. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ( Career Development) 2. การศึกษาอบรม (Training) 3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation & Benefits) 4. ทร.ประกาศขยายอัตราการบรรจุ พยาบาลที่ค้างบรรจุทั้งหมดเข้ารับ ราชการ ให้เสร็จสิ้นในปี งบประมาณ 63 (ส.ค.62)
7.	พยาบาล (ข้าราชการ)	1. ความมั่นคงในงาน (JS) 2. ภาพลักษณ์องค์กร (CI)	1. ความมั่นคงในงาน (JS) 2. งานที่ทำหาย (CW)	
8.	พยาบาล (Back-Office)	1. ความมั่นคงในงาน (JS) 2. งานที่ทำหาย (CW) 3. ภาพลักษณ์องค์กร (CI)	1. งานที่ทำหาย (CW) 2. ความมั่นคงในงาน (JS) 3. ภาพลักษณ์องค์กร (CI)	
9.	ข้าราชการ (Back-Office)	1. ความชัดเจนในหน้าที่ รับผิดชอบ และอำนาจ(CA) 2. ความมั่นคงในงาน (JS) 3. สัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงาน (RC)	1. งานที่ทำหาย (CW) 2. ภาพลักษณ์องค์กร (CI) 3. ความมั่นคงในงาน (JS)	
10.	Technician/ นักรังสีเทคนิค/ นักเทคโนโลยี หัวใจ	1. ค่าตอบแทน (CO) 2. งานที่ทำหาย (CW)	1. สัมพันธภาพกับหัวหน้า งานในระดับถัดไป (RS)	
11.	นักกายภาพ บำบัด/ นักอาชีพบำบัด/ นักกิจกรรม บำบัด	1. ความมั่นคงในงาน (JS)	1. งานที่ทำหาย (CW) 2. ภาพลักษณ์องค์กร (CI)	
12.	นักโภชนาการ/ นักกำหนดอาหาร	1. ความมั่นคงในงาน (JS)	1. การสื่อสารในองค์กร (CI)	

ที่	กลุ่มวิชาชีพ	ปัจจัยที่มีผลต่อ EE 62 รอบ 2	ปัจจัยที่มีผลต่อ EE 63	การดำเนินการ
13.	นักพัฒนา โปรแกรม/ นักเทคนิค คอมพิวเตอร์/ นักเทคโนโลยี สารสนเทศ	1. สัมพันธภาพกับหัวหน้า งานในระดับถัดไป (RS) 2. สภาพการทำงาน (WE)	1. การสื่อสารในองค์กร (CI) 2. งานที่ท้าทาย (CW)	
14.	ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงาน ช่วยเหลือผู้ป่วย (NA) ฯลฯ	1. ความมั่นคงในงาน (JS) 2. งานที่ท้าทาย (CW) 3. ภาพลักษณ์องค์กร (CI)	1. งานที่ท้าทาย (CW) 2. ความมั่นคงในงาน (JS) 3. ภาพลักษณ์องค์กร (CI)	1. จัดอบรมโครงการคุณคือคนสำคัญ (Value on Staff) ให้กับบุคลากรกลุ่ม ลูกจ้าง พนักงาน ฯลฯ จำนวน 145 คน ชุดที่ 1 จำนวน 73 คน ในวันที่ 14 ม.ค.63 ชุดที่ 2 จำนวน 72 คน ในวันที่ 15 ม.ค.63

ตารางที่ 16 ผลการประเมินความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ประจำปี 2563

ที่	สวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย)		
		X	S.D	แปลผล
	<b>สถานที่ออกกำลังกาย</b>			
1.	มีสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ออกกำลังกายที่หลากหลายให้ใช้บริการได้ตามที่ ต้องการ	2.82	1.56	กลาง
	<b>สวัสดิการเงินกู้</b>			
2.	สวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉินของโรงพยาบาลมีความเหมาะสมและช่วยบรรเทาภาระทางการเงิน ของท่านได้ในยามที่จำเป็น	3.12	1.44	กลาง
	<b>ที่พักอาศัย</b>			
3.	ที่พักอาศัยของโรงพยาบาลอยู่ในสภาพดี และมีความสะดวกสบาย	3.07	1.21	กลาง
	<b>น้ำดื่ม</b>			
4.	น้ำดื่มที่โรงพยาบาลผลิตมีคุณภาพ สะอาด และท่านสามารถดื่มได้ด้วยความมั่นใจ	2.77	1.48	กลาง
	<b>ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก</b>			
5.	ท่านมั่นใจว่าศูนย์รับเลี้ยงเด็กของโรงพยาบาลให้การดูแลบุตรหลานของท่านเป็นอย่างดี และมีความปลอดภัย	3.03	1.23	กลาง
	<b>พาหนะรับ-ส่ง ของ รพ</b>			
6.	พาหนะรับ - ส่ง ของ รพ.๑ อยู่ในสภาพดี สะดวกสบายและมีความปลอดภัย	3.19 (มากที่สุด)	1.08	กลาง
	<b>ระบบรักษาความปลอดภัย</b>			
7.	โรงพยาบาลมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ท่าน	2.46 (น้อยที่สุด)	1.69	กลาง
	<b>ร้านค้าสวัสดิการจำหน่ายอาหาร</b>			
8.	ร้านค้าสวัสดิการจำหน่ายอาหารและสินค้าที่มีคุณภาพด้วยราคาที่เหมาะสม	2.83	1.66	กลาง
	<b>ภาพรวมด้านสวัสดิการ</b>			
9.	ท่านได้รับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้อย่างทั่วถึงตามที่ต้องการและมีความเหมาะสม ตามสิทธิ์ของท่าน	3.22	1.92	กลาง
10	ท่านรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้แก่บุคลากร	3.28	1.13	กลาง

**การแปลผล**

1. ค่าเฉลี่ย 1.0 – 2.33 ระดับต่ำ 2. ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67 ระดับกลาง 3. ค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00 ระดับสูง

ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ รพ.๑ จัดให้ ในภาพรวม มีค่าระดับกลาง ( $X = 3.28$ ,  $S.D. = 1.13$ ) ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ รพ.๑ จัดให้สูงสุดได้แก่ พาหนะรับ - ส่ง ของ รพ.๑ อยู่ในสภาพดี สะดวกสบายและมีความปลอดภัย ( $X = 3.19$ ,  $S.D. = 1.08$ ) ส่วนระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ รพ.๑จัดให้ ที่มีค่าน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ท่าน ( $X = 3.24$ ,  $S.D. = 0.54$ )

# กลุ่มวิชาชีพแพทย์

ตารางที่ 17 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพแพทย์ จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

กลุ่มวิชาชีพแพทย์	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
Baby Boomer อายุ 56 – 60 ปี	9	4.17	0.92	สูง
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	28	4.03	0.87	สูง
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	21	3.86	0.68	สูง
รวม	58	3.99	0.81	สูง

ตารางที่ 18 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพแพทย์ จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ

กลุ่มวิชาชีพแพทย์	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	10	3.98	0.98	สูง
อายุงาน 1-5 ปี	9	4.20	0.73	สูง
อายุงาน 5-10 ปี	6	3.48	0.41	สูง
อายุงาน 10 -15 ปี	9	4.01	0.96	สูง
อายุงาน 15 – 20 ปี	15	3.94	0.65	สูง
อายุงานมากกว่า 20 ปี	9	4.19	0.99	สูง
รวม	58	3.99	0.81	สูง

ตารางที่ 19 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพแพทย์ (ภาพรวม)

กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
แพทย์	58	1. ความมั่นคงในงาน (JS)
		2. งานที่ท้าทาย (CW)
		3. ความก้าวหน้าในงาน (CG)

ตารางที่ 20 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพแพทย์ จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

กลุ่มวิชาชีพแพทย์	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
Baby Boomer อายุ 56 – 60 ปี	9	1. ความมั่นคงในงาน (JS)
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	28	1. ความมั่นคงในงาน (JS)
		2. งานที่ท้าทาย (CW)
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	21	1. โอกาสในการพัฒนา (DO)
รวม	58	

ตารางที่ 21 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพแพทย์ จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ

กลุ่มวิชาชีพแพทย์	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	10	1. งานที่ท้าทาย (CW)
		2. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (RC)
อายุงาน 1-5 ปี	9	1. ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ (CA)
		2. การสื่อสารในองค์กร (IC)
อายุงาน 5-10 ปี	6	1. ความมั่นคงในงาน (JS)
		2. ความก้าวหน้าในงาน (CG)
อายุงาน 10 -15 ปี	9	1. ความมั่นคงในงาน (JS)
		2. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (CO)
อายุงาน 15 – 20 ปี	15	1. การได้รับการยอมรับนับถือ (RO)
		2. สภาพการทำงาน (WE)
อายุงานมากกว่า 20 ปี	9	1. ความมั่นคงในงาน (JS)
รวม	58	



# กลุ่มวิชาชีพ ทันตแพทย์

ตารางที่ 22 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์ จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

กลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	4	4.25	0.45	สูง
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	6	4.50	0.43	สูง
รวม	10	4.40	0.43	สูง

ตารางที่ 23 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มทันตแพทย์ จำแนกตามอายุงานใน รพ.๓

กลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	5	4.46	0.44	สูง
อายุงาน 1-5 ปี	1	4.11	-	สูง
อายุงาน 5-10 ปี	1	4.77	-	สูง
อายุงาน 10 -15 ปี	-	-	-	-
อายุงาน 15 – 20 ปี	2	4.55	0.31	สูง
อายุงานมากกว่า 20 ปี	1	3.66	-	กลาง
รวม	10			

ตารางที่ 24 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์ (ภาพรวม)

กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ทันตแพทย์	10	1. งานที่ทำท่าย (CW)

ตารางที่ 25 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์ จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

กลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	4	*กลุ่มตัวอย่างน้อย ไม่สามารถวิเคราะห์ได้*
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	6	1. สภาพการทำงาน (WE)
รวม	10	

ตารางที่ 26 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์ จำแนกตามอายุงานใน รพ.๓

กลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	5	1. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (CO)
		2. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (RC)
อายุงาน 1-5 ปี	1	*กลุ่มตัวอย่างน้อย ไม่สามารถวิเคราะห์ได้*
อายุงาน 5-10 ปี	1	*กลุ่มตัวอย่างน้อย ไม่สามารถวิเคราะห์ได้*
อายุงาน 10 -15 ปี	-	
อายุงาน 15 – 20 ปี	2	*กลุ่มตัวอย่างน้อย ไม่สามารถวิเคราะห์ได้*
อายุงานมากกว่า 20 ปี	1	*กลุ่มตัวอย่างน้อย ไม่สามารถวิเคราะห์ได้*
รวม	10	

# กลุ่มวิชาชีพ เภสัชกร

ตารางที่ 27 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพเภสัชกร จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

กลุ่มวิชาชีพเภสัชกร	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	6	3.98	0.53	สูง
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	19	3.56	0.84	กลาง
รวม	25	3.66	0.79	กลาง

ตารางที่ 28 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพเภสัชกร จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ

กลุ่มวิชาชีพเภสัชกร	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
อายุงาน 1-5 ปี	5	3.42	0.86	กลาง
อายุงาน 5-10 ปี	10	3.56	0.94	กลาง
อายุงาน 10 -15 ปี	6	3.94	0.56	สูง
อายุงาน 15 – 20 ปี	4	3.77	0.74	สูง
รวม	25	3.66	0.79	กลาง

ตารางที่ 29 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพเภสัชกร (ภาพรวม)

กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
เภสัชกร	25	1. ความมั่นคงในงาน (JS) 2. งานที่ทำท่าย (CW) 3. ความก้าวหน้าในงาน (CG)

ตารางที่ 30 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพเภสัชกร จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

กลุ่มวิชาชีพเภสัชกร	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	6	1. ภาพลักษณ์องค์กร (CI)
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	19	1. ความมั่นคงในงาน (JS) 2. งานที่ทำท่าย (CW)
รวม	25	

ตารางที่ 31 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพเภสัชกร จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ

กลุ่มวิชาชีพเภสัชกร	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
อายุงาน 1-5 ปี	5	1. ความมั่นคงในงาน (JS) 2. ภาพลักษณ์องค์กร (CI)
อายุงาน 5-10 ปี	10	1. งานที่ทำท่าย (CW) 2. สัมพันธภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป (RS)
อายุงาน 10 -15 ปี	6	1. งานที่ทำท่าย (CW)
อายุงาน 15 – 20 ปี	4	1. ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ (CA)
รวม	25	

กลุ่มวิชาชีพ  
นักเทคนิคการแพทย์/  
นักวิทยาศาสตร์  
การแพทย์

ตารางที่ 32 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

กลุ่มวิชาชีพนักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
Baby Boomer อายุ 56 – 60 ปี	3	4.48	0.44	สูง
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	5	4.33	0.47	สูง
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	16	3.83	0.89	สูง
รวม	24	4.01	0.80	สูง

ตารางที่ 33 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามอายุงานใน รพ.๓

กลุ่มวิชาชีพนักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	5	3.66	0.56	กลาง
อายุงาน 1-5 ปี	4	4.30	1.17	สูง
อายุงาน 5-10 ปี	7	3.93	1.02	สูง
อายุงาน 10 -15 ปี	2	4.44	0.62	สูง
อายุงาน 15 – 20 ปี	2	3.55	0.62	กลาง
อายุงานมากกว่า 20 ปี	4	4.33	0.32	สูง
รวม	24	4.01	0.80	สูง

ตารางที่ 34 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ภาพรวม)

กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	24	1. งานที่ทำหาย (CW) 2. ความมั่นคงในงาน (JS)

ตารางที่ 35 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

กลุ่มวิชาชีพนักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
Baby Boomer อายุ 56 – 60 ปี	3	*กลุ่มตัวอย่างน้อย ไม่สามารถวิเคราะห์ได้*
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	5	1. ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ (CA)
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	16	1. งานที่ทำหาย (CW) 2. ความมั่นคงในงาน (JS)
รวม	24	

ตารางที่ 36 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ

กลุ่มวิชาชีพนักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	5	1. งานที่ทำท่าย (CW)
อายุงาน 1-5 ปี	4	1. โอกาสในการพัฒนา (DO)
		2. สัมพันธภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป (RS)
อายุงาน 5-10 ปี	7	1. การได้รับการยอมรับนับถือ (RO)
อายุงาน 10 -15 ปี	2	*กลุ่มตัวอย่างน้อย ไม่สามารถวิเคราะห์ได้*
อายุงาน 15 – 20 ปี	2	*กลุ่มตัวอย่างน้อย ไม่สามารถวิเคราะห์ได้*
อายุงานมากกว่า 20 ปี	4	*กลุ่มตัวอย่างน้อย ไม่สามารถวิเคราะห์ได้*
รวม	24	

กลุ่มวิชาชีพ  
พยาบาล  
(ที่ยังไม่บรรจุติดยศ)  
ที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วย  
โดยตรง



ตารางที่ 37 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ที่ยังไม่บรรจุนิติยศ) จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

กลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ที่ยังไม่บรรจุนิติยศ)	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	120	3.71	0.59	สูง
Gen Z อายุ < 23 ปี	2	3.61	0.54	กลาง
รวม	122	3.71	0.59	สูง

ตารางที่ 38 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ที่ยังไม่บรรจุนิติยศ) จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ

กลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ที่ยังไม่บรรจุนิติยศ)	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	31	3.86	0.66	สูง
อายุงาน 1-5 ปี	73	3.61	0.56	กลาง
อายุงาน 5-10 ปี	18	3.85	0.55	สูง
รวม	122			

ตารางที่ 39 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ที่ยังไม่บรรจุนิติยศ) (ภาพรวม)

กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
กลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ที่ยังไม่บรรจุนิติยศ)	122	1. งานที่ทำทนาย (CW) 2. ความมั่นคงในงาน (JS)

ตารางที่ 40 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ที่ยังไม่บรรจุนิติยศ) จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

กลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ที่ยังไม่บรรจุนิติยศ)	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	120	1. งานที่ทำทนาย (CW) 2. ความมั่นคงในงาน (JS)
Gen Z อายุ < 23 ปี	2	*กลุ่มตัวอย่างน้อย ไม่สามารถวิเคราะห์ได้*
รวม	122	

ตารางที่ 41 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ที่ยังไม่บรรจุนิติยศ) จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ

กลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ที่ยังไม่บรรจุนิติยศ)	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	31	1. การได้รับการยอมรับนับถือ (RO)
		2. งานที่ทำทนาย (CW)
อายุงาน 1-5 ปี	73	1. ความมั่นคงในงาน (JS)
		2. การได้รับการยอมรับนับถือ (RO)
อายุงาน 5-10 ปี	18	1. งานที่ทำทนาย (CW)
		2. การสื่อสารในองค์กร (IC)
รวม	122	

กลุ่มวิชาชีพพยาบาล  
(ข้าราชการ)  
ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ  
กับผู้ป่วย

ตารางที่ 42 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ข้าราชการ) ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ป่วยจำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

กลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ข้าราชการ)	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
Baby Boomer อายุ 56 – 60 ปี	23	4.55	0.40	สูง
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	238	3.85	0.66	สูง
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	163	3.83	0.61	สูง
รวม	424	3.88	0.65	สูง

ตารางที่ 43 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ข้าราชการ) ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ป่วย จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ

กลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ข้าราชการ)	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	6	3.25	0.81	กลาง
อายุงาน 1-5 ปี	11	3.97	0.75	สูง
อายุงาน 5-10 ปี	82	3.88	0.59	สูง
อายุงาน 10 -15 ปี	81	3.81	0.59	สูง
อายุงาน 15 – 20 ปี	94	3.78	0.75	สูง
อายุงานมากกว่า 20 ปี	150	3.98	0.61	สูง
รวม	424	3.88	0.65	สูง

ตารางที่ 44 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ข้าราชการ) ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ป่วย (ภาพรวม)

กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
กลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ข้าราชการ) ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ป่วย	424	1. ความมั่นคงในงาน (JS) 2. งานที่ทำทนาย (CW)

ตารางที่ 45 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ข้าราชการ) ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ป่วย จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

กลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ข้าราชการ)	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
Baby Boomer อายุ 56 – 60 ปี	23	1. งานที่ทำทนาย (CW)
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	238	1. ความมั่นคงในงาน (JS) 2. งานที่ทำทนาย (CW)
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	163	1. ความมั่นคงในงาน (JS) 2. งานที่ทำทนาย (CW)
รวม	424	

ตารางที่ 46 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ข้าราชการ) ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ป่วย  
จำแนกตามอายุงานใน รพ.๑

กลุ่มวิชาชีพพยาบาล (ข้าราชการ)	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	6	1. สัมพันธภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป (RS)
		2. การสื่อสารในองค์กร (IC)
อายุงาน 1-5 ปี	11	1. งานที่ทำหาย (CW)
อายุงาน 5-10 ปี	82	1. ความมั่นคงในงาน (JS)
		2. งานที่ทำหาย (CW)
อายุงาน 10 -15 ปี	81	1. ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบ (CA)
		2. ความมั่นคงในงาน (JS)
อายุงาน 15 – 20 ปี	94	1. ความมั่นคงในงาน (JS)
		2. งานที่ทำหาย (CW)
อายุงานมากกว่า 20 ปี	150	1. ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบ (CA)
		2. ความมั่นคงในงาน (JS)
รวม	424	

กลุ่มวิชาชีพ  
พยาบาล (ข้าราชการ)  
ที่ปฏิบัติงาน  
สนับสนุนงาน รพ.ฯ  
(Back Office)

ตารางที่ 47 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (Back-Office) จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

กลุ่มวิชาชีพพยาบาล (Back-Office)	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
Baby Boomer อายุ 56 – 60 ปี	27	4.50	0.48	สูง
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	86	4.24	0.53	สูง
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	22	3.93	0.59	สูง
รวม	135	4.25	0.55	สูง

ตารางที่ 48 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (Back-Office) จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ

กลุ่มวิชาชีพพยาบาล (Back-Office)	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	2	4.33	0.15	สูง
อายุงาน 1-5 ปี	22	4.20	0.69	สูง
อายุงาน 5-10 ปี	15	4.00	0.58	สูง
อายุงาน 10 -15 ปี	18	4.10	0.56	สูง
อายุงาน 15 – 20 ปี	23	4.25	0.50	สูง
อายุงานมากกว่า 20 ปี	55	4.37	0.49	สูง
รวม	135			

ตารางที่ 49 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (Back-Office) (ภาพรวม)

กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
กลุ่มวิชาชีพพยาบาล (Back-Office)	135	1. งานที่ท้าทาย (CW)
		2. ความมั่นคงในงาน (JS)
		3. ภาพลักษณ์องค์กร (CI)

ตารางที่ 50 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (Back-Office) จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

กลุ่มวิชาชีพพยาบาล (Back-Office)	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
Baby Boomer อายุ 56 – 60 ปี	27	1. ความมั่นคงในงาน (JS)
		2. ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ (CA)
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	86	1. งานที่ท้าทาย (CW)
		2. ความมั่นคงในงาน (JS)
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	22	1. ความมั่นคงในงาน (JS)
		2. การได้รับการยอมรับนับถือ (RO)
รวม	135	

ตารางที่ 51 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพพยาบาล (Back-Office) จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ

กลุ่มวิชาชีพพยาบาล (Back-Office)	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	2	1. สัมพันธภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป (RS)
อายุงาน 1-5 ปี	22	1. ความมั่นคงในงาน (JS)
		2. งานที่ทำท่าย (CW)
อายุงาน 5-10 ปี	15	1. ภาพลักษณ์องค์กร (CI)
		2. ความมั่นคงในงาน (JS)
อายุงาน 10 -15 ปี	18	1. งานที่ทำท่าย (CW)
		2. ภาพลักษณ์องค์กร (CI)
อายุงาน 15 – 20 ปี	23	1. ความมั่นคงในงาน (JS)
		2. การได้รับการยอมรับนับถือ (RO)
อายุงานมากกว่า 20 ปี	55	1. การได้รับการยอมรับนับถือ (RO)
		2. สัมพันธภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป (RS)
รวม	135	

กลุ่มวิชาชีพ  
ข้าราชการ Back Office  
ที่สนับสนุนงาน รพ.ฯ  
ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรง  
กับผู้ป่วย



ตารางที่ 52 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพข้าราชการ Back Office ที่สนับสนุนงาน รพ.๑ ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ป่วย จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

ข้าราชการ Back Office	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
Baby Boomer อายุ 56 – 60 ปี	33	4.21	0.59	สูง
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	51	4.25	0.54	สูง
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	23	3.96	0.73	สูง
Gen Z อายุ < 23 ปี	-	-	-	-
รวม	107	4.18	0.60	สูง

ตารางที่ 53 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพข้าราชการ Back Office ที่สนับสนุนงาน รพ.๑ ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ป่วย จำแนกตามอายุงานใน รพ.๑

ข้าราชการ Back Office	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	13	4.00	0.90	สูง
อายุงาน 1-5 ปี	26	4.23	0.47	สูง
อายุงาน 5-10 ปี	16	4.06	0.61	สูง
อายุงาน 10 -15 ปี	9	4.33	0.40	สูง
อายุงาน 15 – 20 ปี	11	4.24	0.51	สูง
อายุงานมากกว่า 20 ปี	32	4.21	0.64	สูง
รวม	107	4.18	0.60	สูง

ตารางที่ 54 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพข้าราชการ Back Office ที่สนับสนุนงาน รพ.๑ ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ป่วย (ภาพรวม)

กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
กลุ่มวิชาชีพข้าราชการ Back Office	107	1. งานที่ทำทนาย (CW)
		2. ภาพลักษณ์องค์กร (CI)
		3. ความมั่นคงในงาน (JS)

กลุ่มวิชาชีพ  
Technician/  
นักรังสีเทคนิค/  
นักเทคโนโลยีหัวใจ  
และทรวงอก

ตารางที่ 55 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพ Technician/ นักรังสีเทคนิค/ นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

Technician/ นักรังสีเทคนิค/ นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
Baby Boomer อายุ 56 – 60 ปี	2	3.94	1.33	สูง
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	4	3.91	0.10	สูง
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	5	4.00	0.45	สูง
Gen Z อายุ < 23 ปี	-	-	-	-
รวม	11	3.95	0.51	สูง

ตารางที่ 56 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพ Technician/ นักรังสีเทคนิค/ นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ

Technician/ นักรังสีเทคนิค/ นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	-	-	-	-
อายุงาน 1-5 ปี	3	3.74	0.64	สูง
อายุงาน 5-10 ปี	1	4.77	-	สูง
อายุงาน 10 -15 ปี	1	4.00	-	สูง
อายุงาน 15 – 20 ปี	-	-	-	-
อายุงานมากกว่า 20 ปี	6	3.92	0.60	สูง
รวม	11	3.95	0.51	สูง

ตารางที่ 57 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพ Technician/ นักรังสีเทคนิค/ นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก (ภาพรวม)

กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
กลุ่มวิชาชีพ Technician/ นักรังสีเทคนิค/ นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	11	1. สัมพันธภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป (RS)

กลุ่มวิชาชีพ  
นักกายภาพบำบัด/  
นักอาชีวบำบัด/  
นักกิจกรรมบำบัด

ตารางที่ 58 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักกายภาพบำบัด/ นักอาชีวบำบัด/ นักกิจกรรมบำบัด จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

กลุ่มวิชาชีพนักกายภาพบำบัด/ นักอาชีวบำบัด/ นักกิจกรรมบำบัด	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
Baby Boomer อายุ 56 – 60 ปี	-	-	-	-
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	2	4.66	0.31	สูง
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	13	3.69	0.64	สูง
Gen Z อายุ < 23 ปี	-	-	-	-
รวม	15	3.82	0.69	สูง

ตารางที่ 59 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักกายภาพบำบัด/ นักอาชีวบำบัด/ นักกิจกรรมบำบัด จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ

กลุ่มวิชาชีพนักกายภาพบำบัด/ นักอาชีวบำบัด/ นักกิจกรรมบำบัด	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	2	3.88	0.47	สูง
อายุงาน 1-5 ปี	3	3.03	0.42	กลาง
อายุงาน 5-10 ปี	3	4.14	0.78	สูง
อายุงาน 10 -15 ปี	2	3.77	0.15	สูง
อายุงาน 15 – 20 ปี	3	3.70	0.73	สูง
อายุงานมากกว่า 20 ปี	2	4.66	0.31	สูง
รวม	15	3.82	0.69	สูง

ตารางที่ 60 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพ นักกายภาพบำบัด/ นักอาชีวบำบัด/ นักกิจกรรมบำบัด (ภาพรวม)

กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
นักกายภาพบำบัด/นักอาชีวบำบัด/ นักกิจกรรมบำบัด	15	1. งานที่ท้าทาย (CW)
		2. ภาพลักษณ์องค์กร (CI)

กลุ่มวิชาชีพ  
นักโภชนาการ/  
นักกำหนดอาหาร  
(วิชาชีพเฉพาะคุณวุฒิชั้น  
ต่ำ ป.ตรี)

ตารางที่ 61 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักโภชนาการ/ นักกำหนดอาหาร (วิชาชีพเฉพาะคุณวุฒิขั้นต่ำ ป.ตรี) จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

นักโภชนาการ/ นักกำหนดอาหาร	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
Baby Boomer อายุ 56 – 60 ปี	-	-	-	-
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	-	-	-	-
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	5	4.06	0.27	สูง
Gen Z อายุ < 23 ปี	-	-	-	-
รวม	5	4.06	0.27	สูง

ตารางที่ 62 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักโภชนาการ/ นักกำหนดอาหาร (วิชาชีพเฉพาะคุณวุฒิขั้นต่ำ ป.ตรี) จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ

นักโภชนาการ/ นักกำหนดอาหาร	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	-	-	-	-
อายุงาน 1-5 ปี	3	4.14	0.35	สูง
อายุงาน 5-10 ปี	2	3.94	0.78	สูง
อายุงาน 10 -15 ปี	-	-	-	-
อายุงาน 15 – 20 ปี	-	-	-	-
อายุงานมากกว่า 20 ปี	-	-	-	-
รวม	5	4.06	0.27	สูง

ตารางที่ 63 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักโภชนาการ/ นักกำหนดอาหาร (วิชาชีพเฉพาะคุณวุฒิขั้นต่ำ ป.ตรี) (ภาพรวม)

กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
กลุ่มวิชาชีพนักโภชนาการ/ นักกำหนดอาหาร	5	1. การสื่อสารในองค์กร (CI)

กลุ่มวิชาชีพ  
นักพัฒนาโปรแกรม/  
นักเทคนิคคอมพิวเตอร์/  
นักเทคโนโลยีสารสนเทศ



ตารางที่ 64 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักพัฒนาโปรแกรม/นักเทคนิคคอมพิวเตอร์/นักเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

นักพัฒนาโปรแกรม/นักเทคนิคคอมพิวเตอร์/ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
Baby Boomer อายุ 56 – 60 ปี	-	-	-	-
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	3	3.77	0.29	สูง
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	8	3.40	0.92	กลาง
Gen Z อายุ < 23 ปี	-	-	-	-
รวม	11	3.50	0.80	กลาง

ตารางที่ 65 ระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักพัฒนาโปรแกรม/นักเทคนิคคอมพิวเตอร์/นักเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ

นักพัฒนาโปรแกรม/นักเทคนิคคอมพิวเตอร์/ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	-	-	-	-
อายุงาน 1-5 ปี	-	-	-	-
อายุงาน 5-10 ปี	2	3.83	0.23	สูง
อายุงาน 10 -15 ปี	7	3.30	0.96	กลาง
อายุงาน 15 – 20 ปี	1	3.88	-	สูง
อายุงานมากกว่า 20 ปี	1	3.88	-	สูง
รวม	11	3.50	0.80	กลาง

ตารางที่ 66 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพนักพัฒนาโปรแกรม/นักเทคนิคคอมพิวเตอร์/นักเทคโนโลยีสารสนเทศ (ภาพรวม)

กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
นักพัฒนาโปรแกรม/นักเทคนิคคอมพิวเตอร์/นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	11	1. การสื่อสารในองค์กร (CI)
		2. งานที่ทำท่าย (CW)

พนักงานกลุ่มงานบริการ/  
พนักงานกลุ่มงานเทคนิค/  
ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/  
พนักงานสถานพยาบาล/  
พนักงานราชการ/  
พนักงานช่วยเหลือผู้ป่วย (NA)

ตารางที่ 67 ระดับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงานบริการ/ พนักงานกลุ่มงานเทคนิค/ ลูกจ้างประจำ/ ลูกจ้างชั่วคราว/ พนักงานสถานพยาบาล/ พนักงานราชการ/ พนักงานช่วยเหลือผู้ป่วย (NA) จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen)

พนักงาน/ลูกจ้าง	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
Baby Boomer อายุ 56 – 60 ปี	36	4.07	0.75	สูง
Gen X อายุ 41 – 55 ปี	284	4.09	0.64	สูง
Gen Y อายุ 23 – 40 ปี	228	3.93	0.61	สูง
Gen Z อายุ < 23 ปี	20	3.86	0.48	สูง
รวม	568	4.02	0.63	สูง

ตารางที่ 68 ระดับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงานบริการ/ พนักงานกลุ่มงานเทคนิค/ ลูกจ้างประจำ/ ลูกจ้างชั่วคราว/ พนักงานสถานพยาบาล/ พนักงานราชการ/ พนักงานช่วยเหลือผู้ป่วย (NA) จำแนกตามอายุงานใน รพ.ฯ

พนักงาน/ลูกจ้าง	จำนวน (คน)	ระดับความผูกพัน (Engagement)		
		X	S.D	แปลผล
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	46	3.98	0.64	สูง
อายุงาน 1-5 ปี	110	3.89	0.61	สูง
อายุงาน 5-10 ปี	55	3.97	0.59	สูง
อายุงาน 10 -15 ปี	131	4.05	0.57	สูง
อายุงาน 15 – 20 ปี	80	3.96	0.65	สูง
อายุงานมากกว่า 20 ปี	146	4.16	0.70	สูง
รวม	568	4.02	0.63	สูง

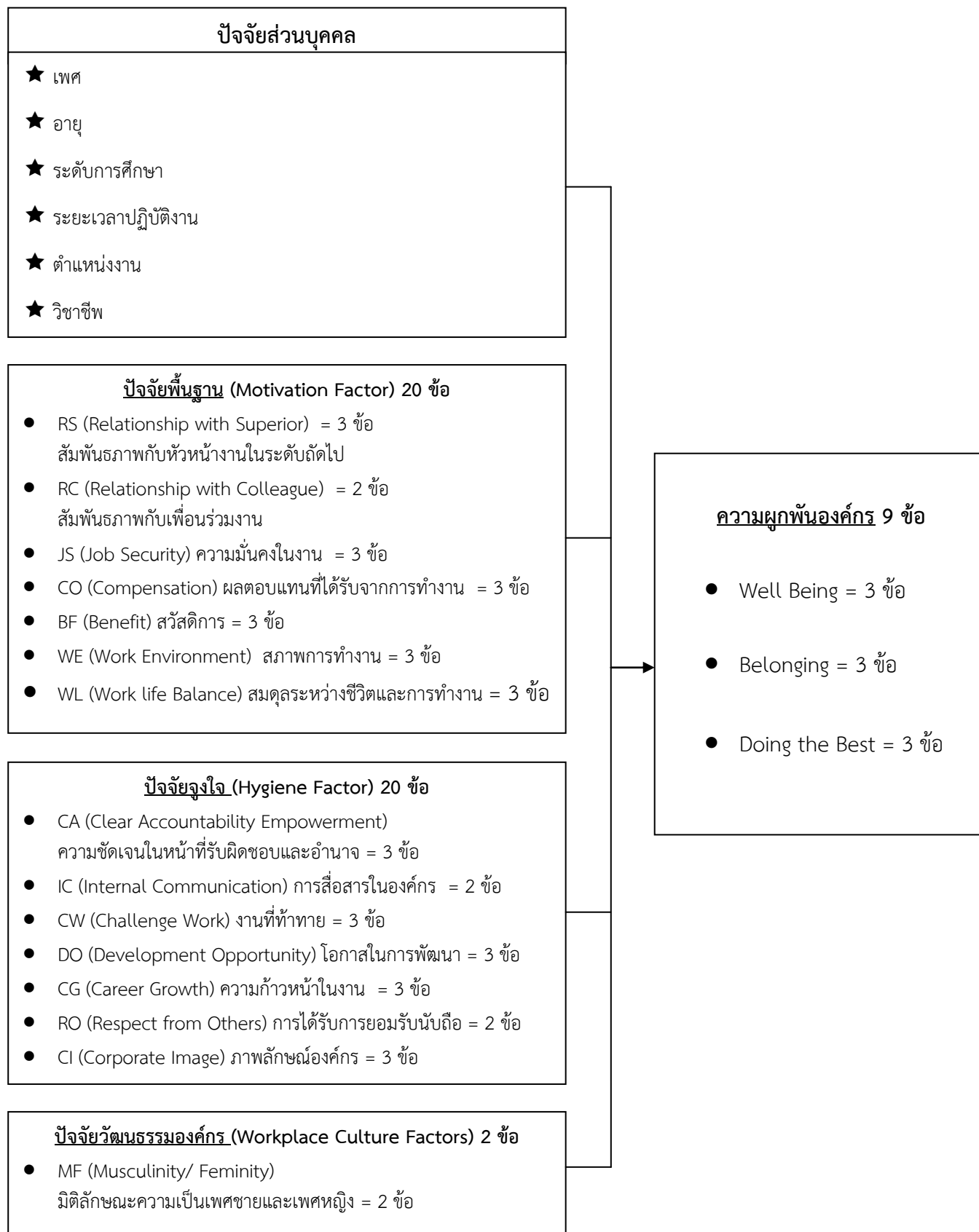
ตารางที่ 69 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มงานบริการ/ พนักงานกลุ่มงานเทคนิค/ ลูกจ้างประจำ/ ลูกจ้างชั่วคราว/ พนักงานสถานพยาบาล/ พนักงานราชการ /พนักงานช่วยเหลือผู้ป่วย (NA) (ภาพรวม)

กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
พนักงาน/ลูกจ้าง	568	1. งานที่ทำหาย (CW)
		2. ความมั่นคงในงาน (JS)
		3. ภาพลักษณ์องค์กร (CI)

# ภาคผนวก

## ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ความผูกพันองค์กรของบุคลากรต่อ รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระประจำปี 2563



## แบบสอบถามความผูกพันองค์กรของบุคลากรต่อ รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. 63 (แยกตาม Factor)

ด้าน	รายละเอียด	ข้อ	รวม
ความผูกพันองค์กร	Well Being อยู่ดีมีสุข บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดี ทำให้อยากที่อยู่ในองค์กรนี้ไปอีกนาน	ข้อ 1, 18, 35	9 ข้อ
	Belonging รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร บุคลากรรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์กรและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	ข้อ 2, 19, 36	
	Doing The Best อยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน บุคลากรอยากทำงาน และตั้งใจทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มที่	ข้อ 3, 20, 37	
ปัจจัยพื้นฐาน (Motivator Factors)	RS = Relationship with Supervisor สัมพันธภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป	ข้อ 4, 21, 38	20 ข้อ
	RC = Relationship with Colleague สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ข้อ 5, 22	
	JS = Job Security ความมั่นคงในงาน	ข้อ 6, 23, 40	
	CO = Compensation ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	ข้อ 7, 24, 41	
	BF = Benefit สวัสดิการ	ข้อ 8, 25, 42	
	WE = Work Environment สภาพการทำงาน	ข้อ 9, 26, 43	
	WL = Work Life Balance สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ข้อ 10, 27, 44	
ปัจจัยจูงใจ (Hygiene Factors)	CA = Clear Accountibility (Empowerment) ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ	ข้อ 11, 28, 45	20 ข้อ
	IC = Internal Communication การสื่อสารในองค์กร	ข้อ 12, 29, 46	
	CW = Challenge Work งานที่ท้าทาย	ข้อ 13, 30, 47	
	DO = Development Opportunity โอกาสในการพัฒนา	ข้อ 14, 31, 48	
	CG = Career Growth ความก้าวหน้าในงาน	ข้อ 15, 32, 49	
	RO = Respect from Others การได้รับการยอมรับนับถือ	ข้อ 16, 33	
	CI = Corporate Image ภาพลักษณ์องค์กร	ข้อ 17, 34, 51	
ปัจจัยวัฒนธรรม องค์กร (Workplace Culture Factors)	MF = Masculinity / Femininity มีลักษณะความเป็นเพศชายและเพศหญิง	ข้อ 39, 50	2 ข้อ
	รวม		51 ข้อ

**หมายเหตุ** ปัจจัยพื้นฐาน (Motivator Factors) คือสิ่งที่ยังคงควรสนับสนุนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดไม่พึงพอใจ ซึ่งส่งผลให้ออกจากองค์กร หรืออยู่ในองค์กรโดยไม่ยึดมั่นผูกพัน

ปัจจัยจูงใจ (Hygiene Factors) คือปัจจัยที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพัน

แบบสอบถามความผูกพันองค์กรของบุคลากร รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. ประจำปี 2563 (แยกตาม Factor)

ข้อ	ประเด็นคำถาม
	<b>ความผูกพันองค์กร</b>
	<u>Well Being</u> อยู่ดีมีสุข บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดี ทำให้อยากที่อยู่ในองค์กรนี้ไปอีกนาน
1.	ฉันรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้
18.	ฉันรู้สึกมีคุณค่าเพราะได้รับความไว้วางใจให้ทำงานซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน
35.	ฉันอยากอยู่กับโรงพยาบาลแห่งนี้เพื่อเห็นความสำเร็จของการดำเนินงานร่วมกัน
	<u>Belonging</u> รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้
2.	เมื่อโรงพยาบาลประสบปัญหา ฉันอยากมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการแก้ปัญหาเหล่านั้นด้วย
19.	ฉันอยากอธิบายเมื่อได้ยินคนวิพากษ์วิจารณ์โรงพยาบาลในทางที่ไม่ดี
36.	ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้
	<u>Doing The Best</u> อยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน บุคลากรอยากทำงานและตั้งใจทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่
3.	ฉันรู้ว่างานที่รับผิดชอบมีความสำคัญและทุ่มเทลงกายใจอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี
20.	แม้งานจะยาก ฉันก็พยายามทำให้สำเร็จจนสุดความสามารถ
37.	แม้ว่าการเปลี่ยนแปลง/พัฒนาสิ่งต่างๆ ในโรงพยาบาลแห่งนี้จะทำได้ยาก แต่ฉันก็จะหาวิธีทำให้สำเร็จ
	<b>สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน RC (Relationship with Colleague)</b>
5.	ฉันกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น
22.	เพื่อนร่วมงานของฉันจะให้อภัยในความผิดพลาดที่ฉันไม่ได้ตั้งใจ
	<b>งานที่ท้าทาย CW (Challenge Work)</b>
13.	ฉันต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถหลายด้านเพื่อทำงานให้สำเร็จ
30.	ฉันได้รับมอบหมายงานที่มีความยากและท้าทายอยู่เสมอซึ่งช่วยให้ฉันได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น
47.	งานของฉันมีความน่าสนใจและหลากหลายซึ่งช่วยให้ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ
	<b>สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป RS (Relationship with Colleague)</b>
4.	ฉันมีหัวหน้างานโดยตรงที่คอยดูแลเอาใจใส่ความอยู่ดีมีสุขของฉันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว
21.	หัวหน้างานโดยตรงของฉันสอนงาน/ให้คำแนะนำในการทำงานซึ่งช่วยให้ฉันเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น
38.	ฉันสามารถปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกับหัวหน้างานได้โดยตรงเพื่อนำไปตัดสินใจในการทำงาน
	<b>ความมั่นคงในงาน JS (Job Security)</b>
6.	ฉันเห็นอนาคตที่ดีในการทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้
23.	หากฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี ฉันจะได้รับการส่งเสริมและอํารงรักษาให้อยู่ต่อไปอีกนานจาก โรงพยาบาล
40.	การทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ ทำให้ฉันรู้สึกมั่นคง

แบบสอบถามความผูกพันองค์กรของบุคลากร รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. ประจำปี 2563 (แยกตาม Factor)

ข้อ	รายละเอียด
	<b>ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ CA (Clear Accountability)(Empowerment)</b>
11.	ฉันรับทราบและเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของฉันอย่างชัดเจน
28.	ฉันมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
45.	ฉันสามารถวางแผนงานและดำเนินงานที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระ
	<b>ภาพลักษณ์องค์กร CI (Corporate Image)</b>
17.	ฉันมองว่าบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน
34.	ฉันมองว่าโรงพยาบาลแห่งนี้มีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาบุคคลภายนอก
51.	โรงพยาบาลแห่งนี้ได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม
	<b>มิติลักษณะความเป็นเพศชายและเพศหญิง MF (Masculinity / Femininity)</b>
39.	ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่คอยให้คำแนะนำและปรึกษาได้
50.	ฉันได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถและผลงาน
	<b>การสื่อสารในองค์กร IC (Internal Communication)</b>
12.	ฉันได้รับการสื่อสารอย่างชัดเจนเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงพยาบาล
29.	ฉันได้รับการชี้แจงทั้งข้อดีและข้อควรปรับปรุงพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
46.	หน่วยงานของฉันมีการสื่อสารหรือรายงานความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในหน่วยงานแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ
	<b>การได้รับการยอมรับนับถือ RO (Respect from Others)</b>
16.	“ความคิดเห็น” ของฉันมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานระดับถัดไปและเพื่อนร่วมงานทุกวิชาชีพ
33.	ฉันมักได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงานเสมอ
	<b>โอกาสในการพัฒนา DO (Development Opportunity)</b>
14.	ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะที่ช่วยให้ฉันทำงานได้ดีขึ้น
31.	ฉันมีโอกาสเลือกรูปแบบและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวกับงานด้วยวิธีการที่หลากหลายตามที่ฉันต้องการ
48.	ฉันสามารถขอไปฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ได้ตามความเหมาะสม
	<b>สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน WL (Work Life Balance)</b>
10.	งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงานแล้ว
27.	ฉันไม่รู้สึถูกกดดันในการทำงาน
44.	ฉันมีเวลาเพียงพอสำหรับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว
	<b>สภาพการทำงาน WE (Work Environment)</b>
9.	มีเครื่องมือ/เครื่องใช้/อุปกรณ์ต่างๆเพียงพอต่อการทำงาน
26.	โรงพยาบาลแห่งนี้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ฉันสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น เช่น อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด ห้องประชุม ระบบสื่อสารทางการแพทย์ออนไลน์ เป็นต้น
43.	ระบบและขั้นตอนการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ถูกออกแบบมาเพื่อป้องกันอันตรายและความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงาน



## แบบสอบถามความผูกพันองค์กรของบุคลากร รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. ประจำปี 2563 (แยกตาม Factor)

ข้อ	รายละเอียด
	<b>สวัสดิการ BF (Benefit)</b>
8.	สวัสดิการที่ฉันได้รับ “ตรงกับความต้องการ” ของฉัน
25.	เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ฉันถือว่าโรงพยาบาลแห่งนี้ได้ให้สวัสดิการที่เหมาะสมแล้ว
42.	เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานลักษณะเดียวกัน ฉันถือว่าได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม
	<b>ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน CO (Compensation)</b>
7.	ฉันเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับภาระงานและความสามารถที่ฉันใช้ในการทำงาน
24.	เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ฉันเห็นว่าโรงพยาบาลแห่งนี้ได้ให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแล้ว
41.	เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานลักษณะเดียวกัน ฉันถือว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม
	<b>ความก้าวหน้าในงาน CG (Career Growth)</b>
15.	ฉันมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในงานจากการทำงานในปัจจุบัน
32.	โรงพยาบาลเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ฉันได้เลื่อนระดับตำแหน่งตามความสามารถ
49.	โรงพยาบาลเปิดโอกาสให้ฉันได้เลื่อนระดับตำแหน่ง หากฉันมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด
	<b>ความพึงพอใจ (Satisfaction)</b>
52.	ความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อโรงพยาบาล



**สำนักงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รพ.ฯ**  
**แบบสอบถามความคิดเห็น เรื่อง ความผูกพันองค์กรของบุคลากร รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.**  
**ประจำปี 2563**

**เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน**

ด้วย สำนักงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รพ.ฯ กำลังดำเนินการสำรวจความผูกพันองค์กรของบุคลากร รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. ประจำปี 2563 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพัน มีแรงจูงใจ และสร้างผลงานที่ดี รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมในการเยี่ยมชมตรวจ Mock Survey ในเดือนเมษายน 2563 นี้

ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ โดยแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับระดับความรู้สึกรของท่านให้มากที่สุด ขอรับรองว่าข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยคณะทำงานฯ จะนำมาใช้สำหรับการนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

ขอให้บุคลากรทุกคนทำแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 30 มกราคม - 7 กุมภาพันธ์ 2563 กรณีมีข้อสงสัยสอบถามโดยตรงได้ที่ น.ท.หญิง สุภาพร ศรีวัชรกุล สำนักงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รพ.ฯ โทร. 69823

**แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ**

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความรู้สึกร/ ความคิดเห็นต่อการทำงานของบุคลากร รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. (52 ข้อ)

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรด้านสวัสดิการ (10 ข้อ)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

**ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียง 1 ช่อง

1. เพศ  1. หญิง  
 2. ชาย

2. ปี พ.ศ. เกิดของท่าน

1. พ.ศ.2489 - 2507  
 2. พ.ศ.2508 - 2522  
 3. พ.ศ.2523 - 2540  
 4. พ.ศ.2541 เป็นต้นไป

## 3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3. ปริญญาโท/ปริญญาเอก

## 4. ท่านทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มานานเท่าไร

1. น้อยกว่า 1 ปี
2. 1 – 5 ปี
3. มากกว่า 5 ปี – 10 ปี
4. มากกว่า 10 ปี – 15 ปี
5. มากกว่า 15 ปี – 20 ปี
6. มากกว่า 20 ปี

## 5. ตำแหน่งงานของท่าน

1. ระดับปฏิบัติการ
2. หัวหน้าหอผู้ป่วย/ หัวหน้าห้องตรวจโรค/ หัวหน้าแผนก
3. หัวหน้ากลุ่มงาน/รองหัวหน้ากลุ่มงาน และ ผู้บริหารระดับสูงของ รพ.ฯ

## 6. วิชาชีพของท่าน

1. แพทย์
2. ทันตแพทย์
3. เภสัชกร
4. นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
5. พยาบาล (ที่ยังไม่บรรจุนิติยศ) ที่ปฏิบัติการพยาบาลกับผู้ป่วยโดยตรง
6. พยาบาล (ข้าราชการ) ที่ปฏิบัติการพยาบาลกับผู้ป่วยโดยตรง
7. พยาบาล (ข้าราชการ) ที่ปฏิบัติงานสนับสนุนงาน รพ.ฯ (Back Office) ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ

ผู้ป่วย

8. ข้าราชการ Back Office ที่สนับสนุนงาน รพ.ฯ ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ป่วย
9. Technician เช่น นักรังสีเทคนิค นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก
10. นักกายภาพบำบัด/ นักอาชีวบำบัด/ นักกิจกรรมบำบัด
11. นักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร (วิชาชีพเฉพาะคุณวุฒิขั้นต่ำ ป.ตรี)
12. นักพัฒนาโปรแกรม/ นักเทคนิคคอมพิวเตอร์/ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ
13. พนักงานกลุ่มงานบริการ/พนักงานกลุ่มงานเทคนิค/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/ พนักงาน

สถานพยาบาล/พนักงานราชการ/พนักงานช่วยเหลือผู้ป่วย (NA)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความรู้สึก/ ความคิดเห็นต่อการทำงานของบุคลากร รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่สอบถามและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นท่านมากที่สุด

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความรู้สึก/ความคิดเห็น				
		ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก 1	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่ แน่ใจ 3	เห็น ด้วย 4	เห็น ด้วย อย่าง มาก 5
1.	ฉันรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้					
2.	เมื่อโรงพยาบาลประสบปัญหา ฉันอยากมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการแก้ปัญหาด้วย					
3.	ฉันรู้ว่างานที่รับผิดชอบมีความสำคัญและทุ่มเทพลังงานใจอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี					
4.	ฉันมีหัวหน้างานโดยตรงที่คอยดูแลเอาใจใส่ความอยู่ดีมีสุขของฉันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
5.	ฉันกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น					
6.	ฉันเห็นอนาคตที่ดีในการทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้					
7.	ฉันเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับภาระงานและความสามารถที่ฉันใช้ในการทำงาน					
8.	สวัสดิการที่ฉันได้รับ “ตรงกับความต้องการ” ของฉัน					
9.	มีเครื่องมือ/เครื่องใช้/อุปกรณ์ต่างๆเพียงพอต่อการทำงาน					
10.	งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงานแล้ว					
11.	ฉันรับทราบและเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของฉันอย่างชัดเจน					
12.	ฉันได้รับการสื่อสารอย่างชัดเจนเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงพยาบาล					
13.	ฉันต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถหลายด้านเพื่อทำงานให้สำเร็จ					
14.	ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะที่ช่วยให้ฉันทำงานได้ดีขึ้น					
15.	ฉันมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในงานจากการทำงานในปัจจุบัน					
16.	“ความคิดเห็น” ของฉันมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานระดับถัดไปและเพื่อนร่วมงานทุกวิชาชีพ					
17.	ฉันมองว่าบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน					
18.	ฉันรู้สึกมีคุณค่าเพราะได้รับความไว้วางใจให้ทำงานซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความรู้สึก/ความคิดเห็น				
		ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก 1	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่ แน่ใจ 3	เห็น ด้วย 4	เห็น ด้วย อย่าง มาก 5
19.	ฉันอยากอธิบายเมื่อได้ยินคนวิพากษ์วิจารณ์โรงพยาบาลในทางที่ไม่ดี					
20.	แม้งานจะยาก ฉันก็พยายามทำให้สำเร็จจนสุดความสามารถ					
21.	หัวหน้างานโดยตรงของฉันสอนงาน/ให้คำแนะนำในการทำงานซึ่งช่วยให้ฉันเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น					
22.	เพื่อนร่วมงานของฉันจะให้อภัยในความผิดพลาดที่ฉันไม่ได้ตั้งใจ					
23.	หากฉันทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี ฉันจะได้รับการส่งเสริมและอำนวยการรักษาให้อยู่ต่อไปอีกนานจากโรงพยาบาล					
24.	เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ฉันเห็นว่าโรงพยาบาลแห่งนี้ได้ให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแล้ว					
25.	เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ฉันถือว่าโรงพยาบาลแห่งนี้ได้ให้สวัสดิการที่เหมาะสมแล้ว					
26.	โรงพยาบาลแห่งนี้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ฉันสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น เช่น อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด ห้องประชุม ระบบสื่อสารทางการแพทย์ออนไลน์ เป็นต้น					
27.	ฉันไม่รู้สึถูกกีดกันในการทำงาน					
28.	ฉันมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
29.	ฉันได้รับการชี้แจงทั้งข้อดีและข้อควรปรับปรุงพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
30.	ฉันได้รับมอบหมายงานที่มีความยากและท้าทายอยู่เสมอซึ่งช่วยให้ฉันได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น					
31.	ฉันมีโอกาสเลือกรูปแบบและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวกับงาน ด้วยวิธีการที่หลากหลายตามที่ฉันต้องการ					
32.	โรงพยาบาลเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ฉันได้เลื่อนระดับตำแหน่งตามความสามารถ					
33.	ฉันมักได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงานเสมอ					
34.	ฉันมองว่าโรงพยาบาลแห่งนี้มีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาบุคคลภายนอก					
35.	ฉันอยากอยู่กับโรงพยาบาลแห่งนี้เพื่อเห็นความสำเร็จของการดำเนินงานร่วมกัน					
36.	ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้					
37.	แม้ว่าการเปลี่ยนแปลง/พัฒนาสิ่งต่างๆ ในโรงพยาบาลแห่งนี้จะทำได้ยาก แต่ฉันก็จะหาวิธีทำให้สำเร็จ					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความรู้สึก/ความคิดเห็น				
		ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก 1	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่ แน่ใจ 3	เห็น ด้วย 4	เห็น ด้วย อย่าง มาก 5
38.	ฉันสามารถปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานกับหัวหน้างานได้โดยตรงเพื่อนำไปตัดสินใจในการทำงาน					
39.	ฉันมีเพื่อนร่วมงานที่คอยให้คำแนะนำและปรึกษาได้					
40.	การทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ ทำให้ฉันรู้สึกมั่นคง					
41.	เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานลักษณะเดียวกัน ฉันถือว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
42.	เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานลักษณะเดียวกัน ฉันถือว่าได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม					
43.	ระบบและขั้นตอนการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ถูกออกแบบมาเพื่อป้องกันอันตรายและความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน					
44.	ฉันมีเวลาเพียงพอสำหรับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว					
45.	ฉันสามารถวางแผนงานและดำเนินงานที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระ					
46.	หน่วยงานของฉันมีการสื่อสารหรือรายงานความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในหน่วยงานแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ					
47.	งานของฉันมีความน่าสนใจและหลากหลายซึ่งช่วยให้ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ					
48.	ฉันสามารถขอไปฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ได้ตามความเหมาะสม					
49.	โรงพยาบาลเปิดโอกาสให้ฉันได้เลื่อนระดับตำแหน่ง หากฉันมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด					
50.	ฉันได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถและผลงาน					
51.	โรงพยาบาลแห่งนี้ได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม					
52.	ความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อโรงพยาบาล					

### ส่วนที่ 3 แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรด้านสวัสดิการ (10 ข้อ)

โปรดพิจารณาข้อความที่สอบถามและทำเครื่องหมาย / ที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
(กรณีไม่เคยใช้สวัสดิการให้ค่าเครื่องหมาย / ในช่อง หมายเลข 0

ลำดับ	ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ	ไม่เคยใช้สวัสดิการ 0	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
1.	ที่พักอาศัยของโรงพยาบาลอยู่ในสภาพดี และมีความสะดวกสบาย						
2.	มีสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ออกกำลังกายที่หลากหลายให้ใช้บริการได้ตามที่ต้องการ						
3.	โรงพยาบาลมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ท่าน						
4.	พาหนะรับ – ส่ง ของ รพ.ฯ อยู่ในสภาพดี สะดวกสบาย และมีความปลอดภัย						
5.	น้ำดื่มที่โรงพยาบาลผลิตมีคุณภาพ สะอาด และท่านสามารถดื่มได้ด้วยความมั่นใจ						
6.	ร้านค้าสวัสดิการจำหน่ายอาหารและสินค้าที่มีคุณภาพด้วยราคาที่เหมาะสม						
7.	ท่านมั่นใจว่าศูนย์รับเลี้ยงเด็กของโรงพยาบาลให้การดูแลบุตรหลานของท่านเป็นอย่างดีและมีความปลอดภัย						
8.	สวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉินของโรงพยาบาลมีความเหมาะสมและช่วยบรรเทาภาระทางการเงินของท่านได้ในยามที่จำเป็น						
9.	ท่านได้รับสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้อย่างทั่วถึงตามที่ต้องการและมีความเหมาะสมตามสิทธิ์ของท่าน						
10.	ท่านรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้แก่บุคลากร						

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ