



ประกาศคณะกรรมการประเมินบุคคล  
เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ส่งผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้กำหนดให้  
อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่  
ตำแหน่งระดับควบคุม ตำแหน่งว่างทุกกรณี และตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป  
กรณีเกษียณอายุ และลาออกจากราชการ ซึ่ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดหลักเกณฑ์  
วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๑๐/ว ๑๒๓  
ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ โดยมอบให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวง  
สาธารณสุขแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด นั้น

คณะกรรมการประเมินบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖  
มีมติให้ข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลส่งผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ  
ชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งที่ผ่านการประเมินฯ	ส่วนราชการ
๑.	นายจาตุรงค์ จันทร์เรือง	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล จัดส่งผลงานประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการ  
ประเมินผลงานกำหนด ภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล หากพ้นระยะเวลา  
ดังกล่าวแล้ว ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงานจะต้องขอรับการประเมินบุคคลใหม่ อนึ่ง หากมีผู้ใด  
จะทักท้วงให้ทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประภาส ผูกดวง)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว  
ประธานคณะกรรมการประเมินบุคคล

**บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศคณะกรรมการประเมินบุคคล**  
**เรื่อง รายชื่อผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ**  
**ระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว**

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนราชการ/ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่ง เลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง ที่ผ่านการประเมินบุคคล	ตำแหน่ง เลขที่	หมายเหตุ
๑	นายจาตุรงค์ จันทร์เรือง	<b>สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว</b> <b>กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ</b>  นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ)	๓๓๗๔๓	<b>สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว</b> <b>กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล</b>  นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	๓๓๖๙๑	เลื่อนระดับ           ๑๐๐%
<p>ชื่อผลงานส่งประเมิน “คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว”</p> <p>ชื่อแนวคิดในการพัฒนางาน “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว”</p> <p>รายละเอียดเค้าโครงผลงาน “แนบท้ายประกาศ”</p>						

**ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน (ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)**

๑. เรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๖
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

งานวิชาการที่เกี่ยวข้อง

กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (๒๕๕๙) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร สสส. โดยนำเครื่องมือ Happinometer มาใช้ในการวัดความสุขของคนทำงาน และเพื่อระบุปัจจัยความสุขและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. ซึ่งใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) อ้างอิงจากเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตัวเอง (Happinometer) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ๑๕๐ คน โดยสถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาจากค่าความถี่พบว่าความพึงพอใจต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความถี่ (Mode) ๔๙ (๔๓.๗๕%) สำหรับคุณภาพชีวิตและความสุขโดยรวมของบุคลากร สสส. ได้ความสุขที่ระดับ ๗ โดยมีค่าความถี่ (Mode) ๔๔ (๓๙.๒๘%) ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของความพึงพอใจต่อองค์กรในภาพรวม อันดับแรกบุคลากร สสส. พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง(ค่าเฉลี่ย ๓.๘๙) อันดับสอง บุคลากร สสส. พึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร สสส. (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๗) และอันดับสามบุคลากร สสส. พึงพอใจมากต่อลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย๓.๘๒) สำหรับด้านคุณภาพชีวิตและความสุขในภาพรวม อันดับแรก คือ มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) ของบุคลากร สสส. อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๕) รองลงมา บุคลากร สสส. มีน้ำใจดีต่อกัน (Happy Heart) ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๘) และอันดับบุคลากร สสส. มีความใฝ่รู้ดีมาก ( ค่าเฉลี่ย ๓.๕๖) ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากร ในด้านเพศ การจบการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิด องค์กรแห่งความสุข ยกเว้น อายุตำแหน่งงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความสุขในการทำงานด้าน Happy Family, Happy Society, และ Happy Work life มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมฤดี นวลศรีใส (๒๕๕๙) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค ๗ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อเพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค ๗ ๒) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค ๗ และ ๓) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค ๗ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค ๗ ประกอบด้วย สำนักงานสรรพากรพื้นที่จังหวัดตาก สุโขทัย พิษณุโลก กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ จำนวน ๓๓๐ คน

ทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาโดยอาศัยสถิติประกอบด้วย ความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent sample t-test One-way ANOVA F-test

ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรภาค ๗ ทั้ง ๖ ด้าน อยู่ใน ระดับมาก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสำคัญเป็นอันดับแรก องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง ๘ ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานสรรพากรภาค ๗ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีความสำคัญเป็นอันดับแรก และความสุข และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค ๗ อยู่ในระดับมาก

ชนิษฐา โมระกรานต์ (๒๕๖๐) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตกับความผูกพันของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง สำนักงาน กสทช. และ บริษัท เอไอเอส คอลเซ็นเตอร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงาน กสทช. และ บริษัท เอไอเอส คอลเซ็นเตอร์ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) อ้างอิงจากเครื่องมือ ผู้วิจัย เลือกใช้แนวคิดของ The Gallup Organization ซึ่งค้นพบคำถาม ๑๒ ประการ (Gallup Q๑๒) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานอย่างแท้จริง ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ๑๒๐ คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า ๑) ด้านความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งสององค์การ มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย โดยมีความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ถือว่ามีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย เนื่องจากในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับ กสทช. เป็นหน่วยงานภาครัฐ ทำให้ฐานเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ได้รับเป็นไป ตามการกำหนดของหน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และ เนื่องจากฐานเงินเดือนของ Call Center ขึ้นอยู่กับอายุงานและผลการทำงานในการประเมินประจำปี ซึ่งการปรับเงินเดือนในแต่ละปี จะปรับตามโครงสร้างขององค์การ และรายได้อื่นๆจะขึ้นอยู่กับ Performance ตามที่บริษัทกำหนด ซึ่งพนักงานต้องทำงานหนักเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนอื่นๆ เพิ่ม นอกเหนือจากเงินเดือน เมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในแต่ละปี อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ๒) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ทั้งสององค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย โดยมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ถือว่ามีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย เหมือนกันเนื่องจากลักษณะงานของสำนักรับเรื่องร้องเรียน กสทช.เป็นลักษณะงานที่ต้องบริการลูกค้าที่มีปัญหาด้านโทรคมนาคม ซึ่งเจ้าหน้าที่บางท่านอาจต้องการ เปลี่ยนสายงาน หรือตำแหน่งงานไปยังหน่วยงานอื่น ได้ลองทำงานอื่นใหม่ๆ ที่ท้าทายมากขึ้น และสำหรับพนักงาน Call Center ต้องทำงานเพื่อแก้ปัญหาต่างๆให้กับลูกค้าที่ประสบปัญหาในการ ใช้งานโทรศัพท์ของ AIS ทำให้พนักงานไม่มีเวลาที่จะดูข้อมูลองค์กร หรือรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเพราะต้องคอยรับสายลูกค้า และทำยอดการรับสายให้ได้ตามมาตรฐานของบริษัท ซึ่งในแต่ละวันต้องรับสายลูกค้าเป็นจำนวนมาก มีปฏิสัมพันธ์เพียงตัวพนักงานเองกับลูกค้าเท่านั้น อาจทำให้พนักงานไม่ได้สนใจในความจงรักภักดีต่อองค์กร

ทาริกา สระทองคำ (๒๕๖๓) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลาสติก หรือเพอร์ตี จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลาสติก หรือเพอร์ตี จำกัด ๒) ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลาสติก หรือเพอร์ตี จำกัด ๓) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลาสติก หรือเพอร์ตี จำกัด ทำการศึกษาพนักงานบริษัท พลาสติก หรือเพอร์ตี จำกัด ฝ่ายบริหารอาคารที่พักอาศัย (คอนโดมิเนียมและโครงการต่างจังหวัด) จำนวน ๘๑๒ คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของยามาเน่ ๒๘๒ คน ใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในการเก็บรวบรวม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และ Multiple Regression

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๔๐ มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗๐ อายุงาน ๑ - ๕ ปี จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๖๐ ตำแหน่งงานธุรการ/ช่างเทคนิคจำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๐ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๔๐ และรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๐ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลาสติก หรือเพอร์ตี จำกัดไม่แตกต่างกันและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พลาสติก หรือเพอร์ตี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ  $Y = ๐.๔๗๗ + ๐.๖๒๕(X๒) + ๐.๒๕๐(X๓)$  และในรูปคะแนนมาตรฐาน  $Z = .๕๖๕ (X๒) + ๐.๒๘๒ (X๓)$  สามารถนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุง และวางแผนในการพัฒนาเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรสามารถรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

## แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### 1. ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton (สำนักงาน ก.พ, 2551) ได้ให้นิยามความหมายว่า คุณภาพชีวิตเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมองค์กรที่ทำงานนั้นประสบความสำเร็จ

Herrick and Michael (1975) ได้ให้นิยามความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยหลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ

- 1) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เพื่อลดความวิตกกังวลในการทำงาน
- 2) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค เพื่อคุ้มครองด้านผลตอบแทน
- 3) หลักปัจเจกบุคคล เพื่อให้ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ และความ

ชำนาญ

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของผู้ปฏิบัติงานกับความต้องการขององค์กร จนเกิดเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตการทำงานในองค์กร และก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

### 2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตเป็นสภาวะของบุคคลที่อยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินชีวิตเป็นปกติหรือ มีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงพยายามแสวงหาสิ่งต่าง ๆ ที่ดีให้กับการดำรงชีวิตของตนเอง จึงมีนักวิชาการหลายท่าน ทำการศึกษาและอธิบายองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

Richard E. Walton (1973) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ศึกษาสภาพแวดล้อมที่อยู่กับตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่ตอบสนองต่อความต้องการหรือความพึงพอใจในการทำงาน โดยผลการศึกษพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair compensation) ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต้องเพียงพอต่อการดำรงชีพ ตามมาตรฐานค่าครองชีพของสังคม โดยความยุติธรรมที่ได้รับย่อมเปรียบเทียบกับจากตัวบุคคลในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน

2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยง หรือสิ่งผลกระทบทั้งทางร่างกายและจิตใจต่อการทำงาน ควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ

3) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มศักยภาพ หรือความสามารถของตนเองในการทำงานของเขา โดยการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่มีความท้าทาย ที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต

4) โอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) สร้างโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกคุณค่าของตนเองที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ จนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน/องค์กร

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) สร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าในตนเอง ได้รับการยอมรับและความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งแยกในหน่วยงาน

6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องทราบชัดเจนว่าตนเองมีสิทธิอะไรบ้าง และได้รับการคุ้มครองอะไรบ้าง โดยเกิดจากพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรว่าเคารพสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับความคิดเห็นที่เหมือนหรือแตกต่างมากน้อยเพียงใด ตลอดจนการวางมาตรฐานที่ชัดเจนในการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องจัดสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต ให้เกิดความสมดุลระหว่างการดำรงชีวิตทั้งในเรื่องของตนเอง และครอบครัวกับการปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8) ลักษณะของงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งการผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจ้างงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถแบ่งองค์ประกอบหลัก ๆ ได้ 2 ด้าน คือ 1) องค์ประกอบจากตัวบุคคล ที่มีความต้องการภายใต้สถานะความเป็นตัวตนของตนเอง และ 2) องค์ประกอบจากองค์กร ที่ต้องทำหน้าที่ในการจัดหา จัดสรร ให้กับคนในองค์กรจนทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ เพียงพอ จนกลายเป็นความสมดุลระหว่างความต้องการปัจเจกบุคคลและสิ่งที้องค์กรจัดหามาให้เพื่อให้เกิดความสมดุลในตัวบุคคล จนทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

#### แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงาน

##### 1. ความหมายของความสุขในการทำงาน

Warr (1990) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความรื่นรมย์ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน

Richmond (1999) ได้ให้นิยามความหมายว่า การทำงานอย่างมีความสุขเกิดจากการฝึกอารมณ์และจิตใจให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดีและจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยวิธีการสร้างอารมณ์ทางบวกขึ้นมาทดแทนอารมณ์ทางลบ

สรุปได้ว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีความรัก ความพึงพอใจ สนุกสนานกับการทำงาน และมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับ ได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดี และพร้อมที่จะสร้างผลงานดี ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

## 2.องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Gavin and Mason (2004) กล่าวว่า ความสุขเป็นผลมาจากความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล ที่เป็นผลมาจากความรู้สึกทางบวก โดยความสุขสามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตนได้

2) ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Diener, E (2003) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุข เปรียบเสมือนความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจต่อเป้าหมายหลักของชีวิต โดยสามารถแบ่งความสุขออกเป็น

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจอย่างสมเหตุสมผล ทำให้ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำ เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข



## แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

### 1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Steer (1977) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความผูกพันองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันหนักแน่นที่บุคลากรแต่ละคนภายในองค์กรเข้ากันได้เป็นอย่างดี รวมตัวกันเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความคิดเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ

- 1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจทุ่มเท พยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

Kahn (1990) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความผูกพันองค์กรเป็นเรื่องของความรู้สึกที่ตนเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ตนเองได้รับอย่างเต็มที่ โดยจะสะท้อนผ่านออกมาจากพฤติกรรม (Behavior) ความคิด (Cognitive) และอารมณ์ (Emotion) ระหว่างที่ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือ ตามบทบาทที่ได้รับการมอบหมาย

สรุปได้ว่า ความผูกพันองค์กร เป็นเรื่องของการแสดงออกทางความรู้สึก หรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีทุ่มเทและเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กร ที่สะท้อนมาจากการพูดถึงองค์กร การอยู่กับองค์กร และต้องการให้องค์กรมีความเจริญเติบโต ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้

### 2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Steer (1977) ทำการศึกษาและอธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออก จากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
- 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Aon Hewitt (2015) เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับการวัดความเกี่ยวข้องของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านจิตใจ (Emotional Involvement) และด้านความคิด (Intellectual Involvement) ซึ่งเป็นการวัดพนักงานว่ามีความต้องการ มีความปรารถนาในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงานต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด และยังมองว่าความผูกพันของพนักงานไม่ใช่เรื่องเกี่ยวข้องกับการทำให้พนักงานมีความสุขหรือจงรักภักดี แต่เกี่ยวกับสถานะของการมีส่วนร่วมหรือความต้องการและความรู้สึกที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของพนักงาน ยิ่งไปกว่านั้น ความผูกพันเป็นสิ่งที่ก้าวข้ามความพึงพอใจและความทุ่มเทไปสู่

ความรักและความผูกพันต่อองค์กร Aon Hewitt ได้ให้มุมมองว่าความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม ดังนี้

- 1) การพูดถึงองค์กร (Say) คือ พนักงานจะพูดถึงองค์กรของตนในทางที่ดี ทั้งกับบุคคลในองค์กรและกับบุคคลภายนอกองค์กร
- 2) การอยู่กับองค์กร (Stay) คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกและอยู่กับองค์กรต่อไป
- 3) ความเพียรพยายาม (Strive) คือ พนักงานพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุด และพยายามช่วยเหลืองานขององค์กรเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

#### ๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน

##### หลักการและเหตุผล

บุคลากรสาธารณสุข (Health Care Employee) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในระบบการให้บริการสุขภาพ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพ เนื่องจากเป็นผู้ส่งมอบบริการเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีให้หมู่ประชาชน ดังนั้น กำลังคนด้านสุขภาพจึงเป็นอีกหนึ่งทรัพยากรสำคัญที่ควรได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ซึ่งระบบสุขภาพจำเป็นจะต้องมีกำลังคนหรือบุคลากรที่เพียงพอ มีการกระจายอย่างเท่าเทียม มีสัดส่วนกำลังคนต่อประชากรที่เหมาะสม มีกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ รวมถึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๒)

รวมถึงในปัจจุบันยังเกิดภาวะสมองไหล เป็นภาวะที่แพทย์ลาออกจากโรงพยาบาลรัฐที่ให้บริการแก่สาธารณสุขชน เพื่อไปทำงานในระบบเอกชนมากขึ้น ซึ่งเป็นผลพวงจากการเติบโตของธุรกิจการแพทย์ และการขยายตัวของโรงพยาบาลเอกชนในพื้นที่ที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ มีโรงพยาบาลเอกชนถึง ๓๕๓ แห่ง ทั่วประเทศ และ ๑๐๗ แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้มีการดูดซับบุคลากรจากภาครัฐสู่ภาคเอกชนและชนบทสู่เมือง ทำให้การกระจายแพทย์ขาดสมดุลทั้งปริมาณและคุณภาพ โดยกระทรวงสาธารณสุขยังระบุอีกว่า มีแพทย์ลาออกจากโรงพยาบาลภาครัฐปีละประมาณ ๕๐๐ คน ซึ่งถือเป็นจำนวนที่มากในระยะเวลาดังกล่าว (Public News Online, ๒๕๕๙)

นอกจากนี้สถานการณ์ด้านบุคลากรสาธารณสุขยังประสบปัญหาอื่นๆ เช่น การขาดแคลนอัตรากำลังคนการกระจายกำลังคนที่ไม่เป็นธรรม เกิดความไม่สมดุลของการกระจายกำลังคน ความไม่เหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การขาดกลไกการผลักดันเชิงนโยบาย การพัฒนาระบบกำลังคนที่ผ่านมาขาดความต่อเนื่อง และการขาดการเชื่อมโยงระหว่างวางแผนกำลังคนและการผลิตบุคลากรให้ตรงตามความต้องการ เป็นต้น (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๒)

จากสถานการณ์ด้านบุคลากรสาธารณสุขดังกล่าว เมื่อพิจารณาแนวทางในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข จะเห็นได้ว่าการขาดแคลนบุคลากรสาธารณสุข มิใช่เกิดจากอัตราากำลังที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการในระบบสุขภาพเท่านั้น แต่ยังมีอีกประเด็นที่สำคัญ คือ การลาออกของบุคลากร ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) จึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ช่วยลดอัตราการออกจากภาครัฐสู่ภาคเอกชน และการสร้างให้บุคลากรมีความผูกพัน ยึดมั่น คงอยู่ในระบบสาธารณสุข รวมถึงการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อรองรับจำนวนผู้รับบริการที่มากขึ้นในทุกพื้นที่

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้บุคลากรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นคนดีมีสมรรถนะ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

#### สมมติฐานการวิจัย

๑. คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

๒. ความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

๓. คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

#### ขอบเขตของการวิจัย

กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีของ Richard E. Walton เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ประกอบด้วย ๘ ด้าน ดังนี้

- ๑) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- ๒) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
- ๓) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ
- ๔) ความก้าวหน้าและความมั่นคง
- ๕) ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน
- ๖) ลักษณะการบริหาร
- ๗) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- ๘) ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

แนวคิดเรื่อง ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านการติดต่อสัมพันธ์
- ๒) ด้านความรักในงาน
- ๓) ด้านความสำเร็จในงาน
- ๔) ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ดังนี้

แนวคิด เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Hewitt Associates ประกอบด้วย ๓ ด้าน

- ๑) ด้านการพูดถึงองค์กร (Say)
- ๒) ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay)
- ๓) ด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive)

## ๒. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) การวิจัยครั้งนี้จะมีขอบเขตด้านประชากรในการศึกษา คือบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ จำนวน ๒,๙๓๙ คน แบ่งเป็น ๕ ประเภท ดังนี้

๑.ข้าราชการ	จำนวน ๑,๔๑๘ คน
๒.ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑๒๗ คน
๓.พนักงานราชการ	จำนวน ๗๗ คน
๔.พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน ๔๗๓ คน
๕.ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน ๘๔๔ คน

๒) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณจากสูตรกรณีทราบจำนวนประชากรของ Krejcie and Morgan (๑๙๗๐) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๔๑ คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

## ๓. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยมีระยะเวลาศึกษาระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึง เดือนมีนาคม ๒๕๖๖

## ๔. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน  
ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร

### การนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้วทราบถึงระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปออกแบบ หรือจัดทำแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

๒. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้วทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการออกแบบกิจกรรม หรือจัดทำแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษามีวิธีการวิจัย ดังนี้

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
๓. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล
๕. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว จำนวน ๒,๙๓๙ คน แบ่งเป็น ๕ ประเภท ดังนี้

๑. ข้าราชการ	จำนวน ๑,๔๑๘ คน
๒. ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑๒๗ คน
๓. พนักงานราชการ	จำนวน ๗๗ คน
๔. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน ๔๗๓ คน
๕. ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน ๘๔๔ คน

๒) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณจากสูตรกรณีทราบจำนวนประชากรของ Krejcie and Morgan (๑๙๗๐) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๔๑ คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

## ๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุตัว ช่วงอายุการทำงาน ระดับการศึกษา หน่วยงานในสังกัด และระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton จำนวน ๘ ด้าน รวมข้อคำถามทั้งสิ้น ๓๙ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลีเคิร์ท (Rensis Likert) (Likert, ๑๙๖๗) โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๕	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	ระดับมาก
๓	หมายถึง	ระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	ระดับน้อย
๑	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\ &= ๐.๘\end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- ๓.๔๑ - ๔.๒๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
- ๒.๖๑ - ๓.๔๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- ๑.๘๑ - ๒.๖๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๘๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion รวมข้อคำถามทั้งสิ้น ๒๐ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕ หมายถึง ระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง ระดับมาก

๓ หมายถึง ระดับปานกลาง

๒ หมายถึง ระดับน้อย

๑ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{๕-๑}{๕} \\ &= ๐.๘ \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตรวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

๔.๒๑ - ๕.๐๐ ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

๓.๔๑ - ๔.๒๐ ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

๒.๖๑ - ๓.๔๐ ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

๑.๘๑ - ๒.๖๐ ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

๑.๐๐ - ๑.๘๐ ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Hewitt Associates รวมข้อคำถามทั้งสิ้น ๑๒ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕ หมายถึง ระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง ระดับมาก

๓ หมายถึง ระดับปานกลาง

๒ หมายถึง ระดับน้อย

๑ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์ แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตร การคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{๕-๑}{๕} \\ &= ๐.๘ \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด
- ๓.๔๑ - ๔.๒๐ ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก
- ๒.๖๑ - ๓.๔๐ ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
- ๑.๘๑ - ๒.๖๐ ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๘๐ ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๕ เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อแสดงข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....-.....  
.....

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

.....-.....  
.....

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

.....-.....  
.....

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

.....-.....  
.....

๙. ข้อเสนอแนะ

.....-.....  
.....

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....-.....  
.....



๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- ๑) นายจาตุรงค์ จันทร์เรือง สัดส่วนของผลงาน ๑๐๐ %  
๒) ..... สัดส่วนของผลงาน.....  
๓) ..... สัดส่วนของผลงาน.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)  .....


(นายจาตุรงค์ จันทร์เรือง)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

(วันที่) ๒๖ / ธันวาคม / ๒๕๖๕

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นายจาตุรงค์ จันทร์เรือง	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)  .....

(นายไพรัชต์วีริต วิริยะภักพงค์)

(ตำแหน่ง) นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ

(วันที่) ๒๖ / ธันวาคม / ๒๕๖๕

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ)  .....

(.....(นายประภาส...ผูกดวง).....)

(ตำแหน่ง) .....นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว.....

(วันที่) ๑ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๖ .....

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

ผลงานลำดับที่ ๒ และผลงานลำดับที่ ๓ (ถ้ามี) ให้ดำเนินการเหมือนผลงานลำดับที่ ๑

โดยให้สรุปผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องๆ ไป

แบบการเสนอข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน  
(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

๑. เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

๒. หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และ สุขภาวะ ประกอบกับการเป็นสังคมสูงวัย จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะและระบบรองรับการพัฒนา ที่มีคุณภาพ มาตรฐาน รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีการแพทย์ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพ ชีวิตให้กับคนไทย และสร้างความมั่นคงให้กับระบบสาธารณสุขของไทย ในการส่งเสริมและดูแลสุขภาพและ รักษาผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑๓) ประเด็น การเสริมสร้างให้ คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐))

กระทรวงสาธารณสุขทบทวนจุดยืน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และยุทธศาสตร์ เพื่อเป็น กรอบและทิศทางการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่ มี ความสุข และระบบสุขภาพยั่งยืน” โดยใช้กรอบยุทธศาสตร์ ๔ excellence เป็นแนวทางในการทบทวน ได้แก่

- ๑) Prevention & Promotion Excellence (ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ)
- ๒) Service Excellence (บริการเป็นเลิศ)
- ๓) People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ )
- ๔) Governance Excellence (บริหารจัดการเป็นเลิศ )

เพื่อขับเคลื่อนทุกหน่วยงานไปสู่เป้าหมาย โดยกรอบยุทธศาสตร์ที่ ๓) People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ) ได้กำหนดเป้าหมาย “คนเพียงพอ มีคุณภาพ มีแรงจูงใจ ผูกพันองค์กร พร้อมบริการ” มีรายละเอียดแผนงาน ดังนี้

- ๑) การวางแผนความต้องการอัตรากำลังคน
- ๒) การผลิตและพัฒนาอัตรากำลังคน
- ๓) การพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการอัตรากำลังคนด้านสุขภาพ
- ๔) การพัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนและภาคประชาสังคมด้านสุขภาพ

(แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข))

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แผนยุทธศาสตร์กองบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบาย และทิศทางพัฒนาบุคลากร ภาครัฐ โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๔ ด้าน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานอัตรากำลังคนอย่างมีเอกภาพ และประสิทธิภาพ (Human Resource for Health Strategy and Organization)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลิตและพัฒนาอัตรากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ (Human Resource for Health Development)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารอัตรากำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษาคน คุณภาพ (Human Resource for Health Management)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างภาคีเครือข่ายก ลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน  
(Human Resource for Health Network)

โดยกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดจะต้องมีแผนกำลังคนทั้งในส่วนขององค์กรและแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) รวมทั้งบุคลากรในหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาตามแผนกำลังคนเพื่อรองรับ การจัดบริการ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ -๒๕๖๖))

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีอำนาจหน้าที่ด้านบุคลากร คือ กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพ ที่มีคุณภาพ และมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ จัดได้ทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) จังหวัดสระแก้วขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขในสังกัดทราบทิศทางขององค์กร กรอบแนวทางการปฏิบัติงานและการวัดผลการปฏิบัติราชการ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อนำไปปฏิบัติ ผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์พัฒนาสุขภาพนำไปใช้จริง และประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้คือ “ต้นแบบการจัดการเมืองสาธารณสุขชายแดนของประเทศในระดับนานาชาติ ระบบสุขภาพเข้มแข็ง ประชาชนและภาคีเป็นเจ้าของ สู่เมืองแห่งสุขภาวะที่ยั่งยืน” โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) ด้านการพัฒนาคน ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ทรัพยากร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดและกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาให้ระบบบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุขและกำลังคนทางสุขภาพของจังหวัดสระแก้ว มีความเพียงพอ มีสมรรถนะสูง มีความสุข ในการทำงานและมีความคงอยู่อย่างภาคภูมิใจ (แผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) จังหวัดสระแก้ว)

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

บทวิเคราะห์

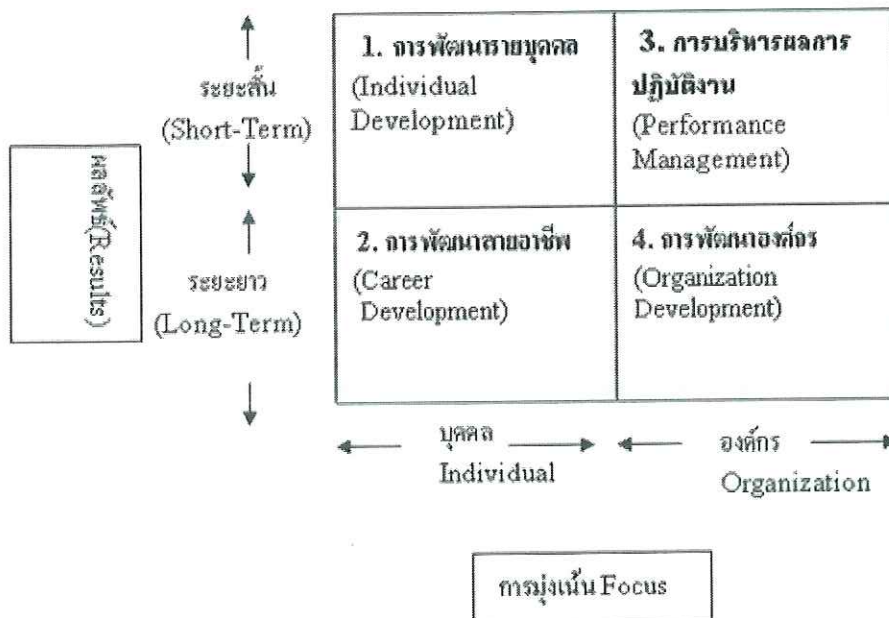
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว มีบุคลากรในสังกัด รวมทั้งสิ้น ๒,๙๓๙ คน ประกอบด้วย ๒ สายงาน คือ สายงานหลัก ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข นักกายภาพบำบัด นักรังสีการแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ ฯลฯ คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๓ และสายงานสนับสนุน เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการเงินและบัญชี ฯลฯ คิดเป็น ร้อยละ ๔๐.๙๗ แบ่งเป็น ๕ ประเภท ดังนี้

๑.ข้าราชการ	จำนวน ๑,๔๑๘ คน
๒.ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑๒๗ คน
๓.พนักงานราชการ	จำนวน ๗๗ คน
๔.พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน ๔๗๓ คน
๕.ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน ๘๔๔ คน

และกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดทุกระดับจะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กร และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ซึ่งจากการเยี่ยมชมเสริมพลังและนิเทศติดตามงานในรอบปี ๒๕๖๕ พบว่า หน่วยงานในสังกัดมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และกำหนดให้บุคลากรในหน่วยงานจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรของตนเอง แต่พบว่าแผนพัฒนารายบุคคลส่วนใหญ่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแผนในการศึกษาต่อ เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากร และมีการนำแผนพัฒนารายบุคคลมารวบรวมเพื่อเป็นแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์กร แต่ไม่ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์กรสอดคล้องกับ แผนพัฒนาระบบบริการ (Service Plan) และไม่ได้จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรในสังกัด กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว ได้เล็งเห็น ปัญหาดังกล่าว จึงเห็นควรพัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สระแก้ว โดยใช้กรอบแนวคิดของ Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland และ Ann Maycunich Gilley (๑๙๘๙) มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สระแก้ว

### แนวความคิด

พัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว ดำเนินตาม กรอบแนวคิดของ Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland และ Ann Maycunich Gilley (๑๙๘๙) ใน หนังสือ Principle of Human Resource Development ซึ่งนำเสนอหลักการพิจารณาถึงองค์ประกอบของ การพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งองค์ประกอบของการพัฒนาทุนมนุษย์โดยใช้มิติทางด้านจุดเน้น (Focus) และมีติ ด้านผลลัพธ์ (Results) เป็นปัจจัยที่กำหนดกรอบการพัฒนา ดังต่อไปนี้



ประเด็น	ส่วนขาด	มาตรการพัฒนา	กิจกรรม
๑.การพัฒนารายบุคคล	๑.ขาดการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานก่อนการเข้าทำงาน ๒.ขาดการพัฒนา รายบุคคลให้สอดคล้องกับการทำงานตามภารกิจและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรใหม่ และจัดการพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าทำงาน ๒.บูรณาการแผนพัฒนารายบุคคลให้สอดคล้องกับการทำงานตามภารกิจและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.กำหนดให้บุคลากรใหม่ เข้ารับการพัฒนาก่อนเข้าทำงาน ๒.กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้สอดคล้องการทำงานและความก้าวหน้าสายอาชีพ
๒.การพัฒนาสายอาชีพ	๑.ขาดการกำหนดเป้าหมายในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคล	๑.จัดทำผังความก้าวหน้ารายบุคคล ๒.จัดทำแผนพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคล	๑.กำหนดให้บุคลากรจัดทำผังความก้าวหน้ารายบุคคล ๒.จัดทำแผนพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคล ๓.กำหนดหนดให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนตามแผน
๓.การบริหารผลการปฏิบัติงาน	การวิเคราะห์ส่วนขาดในการทำงานจากผลการปฏิบัติงาน	วิเคราะห์ส่วนขาดจากการทำงานจากผลการปฏิบัติงานและนำส่วนขาดมาจัดทำแผนพัฒนา	กำหนดให้องค์กรวิเคราะห์ส่วนขาดจากผลการปฏิบัติงานและนำส่วนขาดมาจัดทำแผนพัฒนา
๔.การพัฒนาองค์กร	๑.องค์กรขาดการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานก่อนการเข้าทำงาน ๒.องค์กรขาดการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการจัดบริการและการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ และจัดการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ๒.จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลให้สอดคล้องกับผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๑.กำหนดให้องค์กรจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรใหม่และจัดการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ก่อนเข้าทำงาน

ประเด็น	ส่วนขาด	มาตรการพัฒนา	กิจกรรม
	๓.องค์กรขาดกำหนดให้บุคลากรที่จะเกษียณหรือลาออก ถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้แก่ บุคลากรที่รับมอบงาน		๒.กำหนดให้องค์กรมีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลให้สอดคล้องกับผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๓.กำหนดให้องค์กรจัดให้บุคลากรที่จะเกษียณหรือลาออก ถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่รับมอบงาน

### ข้อเสนอ

พัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว โดยดำเนินการตามกรอบแนวคิดของ Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland และ Ann Maycunich Gilley (๑๙๘๙) ดังนี้

#### ๑.ระดับองค์กร

๑.ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ และจัดการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ทุกคนก่อนเข้าทำงาน

๒.ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว จัดทำผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน

๓.ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลเพื่อรองรับการจัดบริการตามแผนพัฒนาระบบบริการ (Service Plan) และการทำงานในหน่วยงานให้สอดคล้องกับผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

๔.ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว กำหนดให้บุคลากรที่จะเกษียณหรือลาออก ถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน (Tacit knowledge) ให้แก่บุคลากรที่รับมอบงาน

๕.ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว วิเคราะห์ส่วนขาดจากผลการปฏิบัติงาน และนำส่วนขาดมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน

## ๒.ระดับบุคคล

- ๑.ให้บุคลากรในสังกัด เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ก่อนเข้าทำงาน
- ๒.ให้บุคลากรในสังกัด จัดทำผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของตนเอง
- ๓.ให้บุคลากรในสังกัด จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลเพื่อรองรับการจัดบริการตามแผนพัฒนาระบบบริการ (Service Plan) การทำงานในหน่วยงาน (Soft Skill) และผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- ๔.ให้บุคลากรที่จะเกษียณหรือลาออก ถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน (Tacit knowledge) ให้แก่บุคลากรที่รับมอบงาน
- ๕.ให้บุคลากรในสังกัด วิเคราะห์ส่วนขาดจากจากการปฏิบัติงาน และจัดทำแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

## ๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการ (Service Plan) การทำงานในหน่วยงาน (Soft Skill) ผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path) และส่วนขาดจากจากการปฏิบัติงาน
- ๒.หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการ (Service Plan) การทำงานในหน่วยงาน (Soft Skill) ผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path) และส่วนขาดจากจากการปฏิบัติงานของบุคลากรรายบุคคลในหน่วยงาน
- ๓.หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว มีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามแผน

## ๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ๑.ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการ (Service Plan) การทำงานในหน่วยงาน (Soft Skill) ผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path) และส่วนขาดจากจากการปฏิบัติงาน
- ๒.ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่มีคุณภาพ และมีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามแผน

(ลงชื่อ) .....

(นายจตุรงค์ จันทร์เรือง)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่) ๒๖ / ธันวาคม / ๒๕๖๕