

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ  
ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร  
กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)

RELATIONSHIPS BETWEEN THE QUALITY OF WORK LIFE AND  
ENGAGEMENT OF REGISTERED NURSES  
CASE STUDY OF THE BANGKOK DUSIT MEDICAL SERVICES PCL.



อพ.  
๑๓๔๑ ค  
๒๐๐๖

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน.....  
วัน,เดือน,ปี..... 3... 3... 2557

b. 12584589  
i. ....

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2556

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



.....  
.....  
๖๕๕๘ ๐ ๖๕ ๖ ๖๕๕๘

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**RELATIONSHIPS BETWEEN THE QUALITY OF WORK LIFE AND  
ENGAGEMENT OF REGISTERED NURSES  
CASE STUDY OF THE BANGKOK DUSIT MEDICAL SERVICES PCL.**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN BUSINESS MANAGEMENT  
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2013**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2013**

**ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ  
ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร: กรณีศึกษา  
บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการจำกัด (มหาชน)  
Relationships Between the Quality of Work Life and  
Engagement of Registered Nurses: A Case Study of  
The Bangkok Dusit Medical Services PCL.

ชื่อนักศึกษา

นาง วฤดี โปนุ้ย

รหัสประจำตัว

54671210

ปริญญา

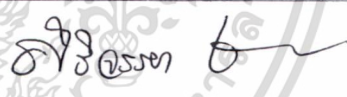
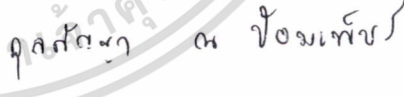
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	ลายมือชื่อ
รองศาสตราจารย์ ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์	
รองศาสตราจารย์ อมรศรี ตันพิพัฒน์	
รองศาสตราจารย์ ดร.กฤตัญญา ณ ป้อมเพ็ชร	

วัน/เดือน/ปีที่สอบ 9 เมษายน 2556 เวลา 13.30 น.

สถานที่สอบ ณ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ ชั้น 4 ห้อง 407

วิทยาลัยรับรองแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่ 22 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ชื่อเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ  
ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร: กรณีศึกษา  
บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการจำกัด (มหาชน)

## นักศึกษา

นางวฤติ โปน้อย

## รหัสนักศึกษา

54671210

## ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

## สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

## พ.ศ.

2556

## อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์

## อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

รองศาสตราจารย์อมรศรี ต้นพิพัฒน์

## บทคัดย่อ

พยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการทางการแพทย์ โดยปี 2558 ประเทศไทยจะเข้าร่วมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการลงนามร่วมในข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพพยาบาล ซึ่งอาจจะทำให้พยาบาลเคลื่อนย้ายออกไปยังนอกประเทศ ในขณะที่ความสามารถในการผลิตบุคลากรพยาบาลวิชาชีพเพื่อใช้ในประเทศไทยยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อเป็นการรักษาพยาบาลวิชาชีพเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กร ได้นั้นพยาบาลจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและเกิดความรักและผูกพันกับองค์กร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน จากพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดโรงพยาบาลเครือข่ายในประเทศไทย 17 แห่ง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และตามความสะดวก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อองค์กรด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-29 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุด คือปริญญาตรี อายุงานต่ำกว่า 5 ปี เป็นพยาบาลปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านความภูมิใจในงานที่ทำ ด้านการนึกถึงองค์กรในทางที่ดี และด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง

การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ คือ บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่าองค์กรควรปรับกระบวนการทำงานโดยการลดขั้นตอนของการทำงานและเอกสารที่ซ้ำซ้อน ตลอดจนยกเลิกงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของพยาบาล พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อช่วยให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทบทวนอัตราค่าจ้างให้มีความเหมาะสมกับปริมาณผู้ป่วย ทบทวนสายความก้าวหน้าในอาชีพและผลตอบแทนให้สอดคล้องกับระดับความสามารถ จัดทำแผนงานเพื่อแก้ปัญหาในการสร้างความผูกพันของบุคลากร โดยผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมและจริงจังในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว



<b>Title</b>	Relationships between the quality of work life and engagement of registered nurses: A Case study of the Bangkok Dusit Medical Services PCL.
<b>Student</b>	Mrs. Warudee Ponui
<b>Student ID.</b>	54671210
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Business Administration
<b>Year</b>	2013
<b>Advisor</b>	Associate Professor Sirijanya Kuawiriyapan
<b>Co - Advisor</b>	Associate Professor Amornsri Tanpipat

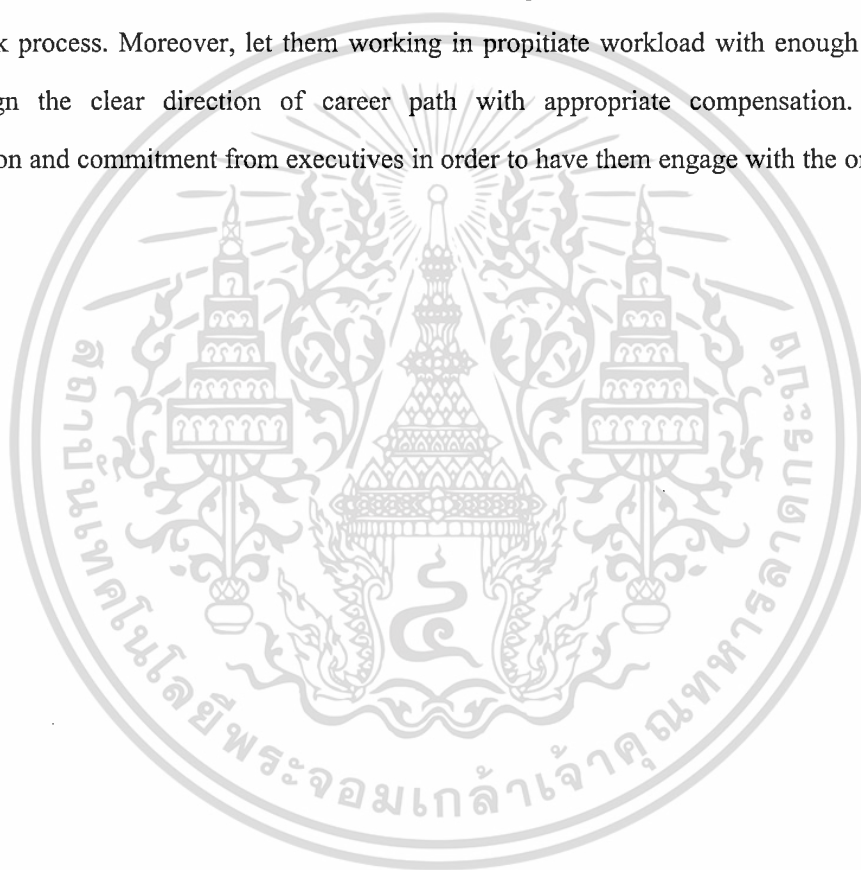
### ABSTRACT

Registered Nurses are very important to healthcare service. The ASEAN Economic Community (AEC) in the year of 2015 involved Thailand as its member. Therefore, there will be a worldwide Agreement on Nursing Service which open more for working oversea among ASEAN. At the meantime, nurses are shortage workforce in Thailand. To attract these people to work for Thai Healthcare, there will must development their work life and increase their commitment and engagement to the organization. This study, the relationships between the quality of work life and engagement of registered nurses: A Case study of the Bangkok Dusit Medical Services PCL which had 3 purposes as follows: (1) to describe the levels of quality of work life among the registered nurses (2) to survey the levels of the employee engagement of the registered nurses (3) to study the relationships between the quality of work life and engagement of registered nurses. The samples of this study consisted of 345 registered nurses who work with the 17 network hospitals of Bangkok Dusit Medical Services PCL. The data was analyzed by using stratified random sampling and convenience sampling presented in Frequency, Percentage, Means and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficients, correlation is significant at the 0.01 level.

Most of the sample was female, age between 25-29 years, single, with Bachelor's degree in their educational level, below 5 years of services, work in operational level and their average income per month was between 20,000-30,000 baht. Samples had very important level in the overall quality of life, order by the Knowledge and Capability Development factor, the Working

Environment factor, the Career Development and Security factor and the Adequate and Fair Compensation factor. The quality of life at the moderate level is the Total Life Space factor. Samples had very important level in the overall of employee engagement. The highest mean is the factor of pride in job (Serve). Next is the thinking of a great deal of their hospital (Say) and the lowest is the desire to work with their hospital (Stay). Regarding to the relationship between the quality of work life and engagement of registered nurse were correlated in the moderate level.

The suggestion of this study for Bangkok Dusit Medical Services PCL should improve quality of work life on the Total life space factor and the Adequate and Fair compensation factor., including reduce the unnecessary or irrelevant working process, but develop or using more IT to their work process. Moreover, let them working in propitiate workload with enough manpower, and assign the clear direction of career path with appropriate compensation. This need cooperation and commitment from executives in order to have them engage with the organization.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และตั้ง IV อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ ผู้ค้นคว้า ขอขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาอิสระ รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ ผู้ซึ่งกรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งให้ความรู้เพิ่มเติมอันเป็นประโยชน์ต่อ การศึกษาค้นคว้า ทำให้การศึกษาอิสระฉบับนี้สมบูรณ์เป็นอย่างดี รวมทั้ง ขอขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระร่วม รองศาสตราจารย์อมรศรี ตันพิพัฒน์ ผู้ซึ่งกรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ และรองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร ที่กรุณาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ สำหรับการประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัย และขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่สังกัด บริษัท กรุงเทพมหานครดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ในประเทศไทยทั้ง 17 แห่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ นอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาและเจ้าหน้าที่ ทุกท่านของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารและจัดการทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ศึกษาตลอดมา

ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ รวมถึงขอบคุณทุก ๆ ท่านที่ไม่ได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ และความช่วยเหลือสนับสนุนจนทำให้การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วง ไปได้ด้วยดี ไว้ ณ โอกาสนี้

วฤติ โปณีย์

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ .....	I
ABSTRACT .....	III
กิตติกรรมประกาศ .....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	5
1.5 นิยามศัพท์.....	6
1.6 สมมติฐานของการศึกษา.....	7
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	13
2.3 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	19
2.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	22
2.4 วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
บทที่ 3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพยาบาล .....	28
3.1 ความหมายของพยาบาลศาสตร์ .....	28
3.2 สาขาของการพยาบาล.....	29
3.3 จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล .....	29
3.4 การพยาบาลในประเทศไทย .....	32
3.5 ความเป็นมาของบริษัทกรุงเทพคูสติเวซการจำกัด (มหาชน).....	33

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 โอกาสความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพในเครือ บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) .....	36
3.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือ บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) .....	41
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	45
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	45
4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	49
4.3 ความผูกพันของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์กร.....	55
4.4 ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการให้ปรับปรุงเป็นเรื่องแรกและ เรื่องที่ต้องการให้ดำเนินการต่อไป .....	58
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร .....	60
4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	61
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	62
5.1 สรุป .....	62
5.2 ข้อเสนอแนะ .....	63
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	64
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก .....	68
ภาคผนวก ก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านกับ ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรแต่ละด้าน.....	69
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	73
ประวัติผู้เขียน .....	82

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	มติของแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton .....12
2.2	จำนวนพนักงานประจำทั้งหมดและจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานเกิน 6 เดือน .....24
2.3	จำนวนตัวอย่างแบ่งแบบชั้นภูมิตามโรงพยาบาล.....25
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....46
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....46
4.3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ .....47
4.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....47
4.5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน .....48
4.6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....48
4.7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....49
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม .....50
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน .....51
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย.....52
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ .....53
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน .....54
4.13	ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....54
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ.....55
4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ความผูกพันต่อองค์การด้านการนี้ถึงองค์การในทางที่ดี.....56
4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ความผูกพันต่อองค์การด้านความภูมิใจในงานที่ทำ .....57
4.17	ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การ.....58

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18	จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงการบริหารงานในองค์กร .....58
4.19	จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะต่อสิ่งที่ต้องการให้ดำเนินการต่อไป.....59
4.20	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของ พยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร.....60
4.21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร .....61



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ลำดับชั้นของความผูกพัน.....	15
2.2 Employee Commitment Matrix.....	17
2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	22
3.1 นิติบุคคลที่บริษัทฯ ถือหุ้่นตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2554.....	34
3.2 โรงพยาบาลในเครือบริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน).....	35
3.3 Nursing Career Path Model.....	37



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการทางการแพทย์ ไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลของภาครัฐหรือเอกชน จากผลการสำรวจสำมะโนประชากรในปีพ.ศ. 2553 พบว่ามีประชาชนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย 65.4 ล้านคน และผู้ใช้บริการชาวต่างประเทศ ประมาณ 2 ล้านราย ควรจะต้องมีพยาบาลวิชาชีพประมาณ 168,500 คน ขณะที่ในปีเดียวกันนั้น มีพยาบาลวิชาชีพอายุต่ำกว่า 60 ปี ที่ทำงานในภาคบริการสุขภาพทั่วประเทศเพียง 125,250 คน (วิจิตร ศรีสุพรรณ. 2555) ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับได้หวั่นในขณะที่ยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 43,250 คน โดยเป็นการขาดแคลนในกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุดประมาณ 31,250 คน การขาดแคลนในโรงพยาบาลอื่น ๆ ในสังกัดภาครัฐและโรงพยาบาลเอกชนมีอยู่ประมาณ 12,000 คน และการขาดแคลนนี้จะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ถ้าพยาบาลขาดแรงจูงใจในการทำงาน และพยาบาลวิชาชีพอีกจำนวนไม่น้อยตัดสินใจเปลี่ยนสาขาอาชีพของตนเอง จากพยาบาลวิชาชีพไปสู่แรงงานในสาขาอาชีพอื่น เช่น พนักงานให้บริการบนเครื่องบิน พนักงานสายธุรกิจประกันชีวิต รวมถึงการออกจากประเทศไปเป็นแรงงานให้แก่ประเทศอื่น ๆ ซึ่งถือเป็นปัญหาระดับชาติที่รัฐบาลควรเร่งหาทางดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

นอกจากนี้ ในปี 2558 ประเทศไทยจะเข้าร่วมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ ASEAN Economic Community (AEC) ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกอาเซียน โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมเอเชียให้เป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน (Single Market and Single Production Base) โดยจะมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินลงทุน และแรงงานฝีมืออย่างเสรีมากขึ้น ซึ่งภายใต้การเข้าร่วมนี้จะมีการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วม หรือ Mutual Recognition Agreement (MRA) เพื่ออำนวยความสะดวกในการยอมรับคุณสมบัติของนักวิชาชีพที่สำคัญร่วมกัน เพื่อการถ่ายเทแรงงานฝีมือได้เสรีมากขึ้น โดย ASEAN มีการลงนามร่วมกันในข้อตกลงยอมรับร่วม 7 สาขาอาชีพคือ วิศวกรรม การสำรวจ สถาปัตยกรรม แพทย์ ทันตแพทย์ บัญชี และพยาบาล จากการทำความตกลงนี้เอง ทำให้โรงพยาบาลเอกชนหลายแห่งเริ่มต้นตัวมากขึ้น และหาแนวทางป้องกันแรงงานทางการแพทย์และพยาบาล จะเคลื่อนย้ายออกไปยังนอกประเทศ ในขณะที่ความสามารถในการผลิตบุคลากรเหล่านี้เพื่อใช้เฉพาะในประเทศไทยยังไม่เพียงพอต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการ ทำให้เกิดคำถามตามมาว่าสถานประกอบการหรือโรงพยาบาลควรจะทำเช่นไรจึงจะสามารถดึงดูดและรักษาพยาบาลวิชาชีพเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กรได้

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในหลาย ๆ โรงพยาบาลเอกชนที่ประสบปัญหาขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในการให้บริการแก่ผู้ป่วยทั้งชาวไทยและต่างชาติที่มีจำนวนมากขึ้นทุกปี แม้ว่าบริษัทฯ จะมีชื่อเสียงในฐานะเป็นผู้ประกอบการธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำของประเทศไทยที่ประกอบด้วยกลุ่มโรงพยาบาล 5 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มโรงพยาบาลกรุงเทพ ได้แก่
  - 1.1 โรงพยาบาลกรุงเทพ
  - 1.2 โรงพยาบาลหัวใจกรุงเทพ
  - 1.3 โรงพยาบาลวัฒโนสถ
  - 1.4 โรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดง
  - 1.5 โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา
  - 1.6 โรงพยาบาลกรุงเทพระยอง
  - 1.7 โรงพยาบาลกรุงเทพจันทบุรี
  - 1.8 โรงพยาบาลกรุงเทพตราด
  - 1.9 โรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ต
  - 1.10 โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่
  - 1.11 โรงพยาบาลกรุงเทพสมุย
  - 1.12 โรงพยาบาลกรุงเทพหัวหิน
  - 1.13 โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา
  - 1.14 โรงพยาบาลกรุงเทพปากช่อง (เปิดดำเนินการ 1 พฤศจิกายน 2554)
  - 1.15 โรงพยาบาลกรุงเทพอุดร (เปิดดำเนินการ 1 สิงหาคม 2555)
2. กลุ่มโรงพยาบาลสมิติเวช ได้แก่
  - 2.1 โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท
  - 2.2 โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์
  - 2.3 โรงพยาบาลสมิติเวชศรีราชา
3. โรงพยาบาลบีเอ็นเอช
4. กลุ่มโรงพยาบาลพญาไท และ เปาโล ได้แก่
  - 4.1 โรงพยาบาลพญาไท 1
  - 4.2 โรงพยาบาลพญาไท 2
  - 4.3 โรงพยาบาลพญาไท 3
  - 4.4 โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 4.5 โรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล พหลโยธิน
- 4.6 โรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล โชคชัย 4
- 4.7 โรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล นวมินทร์
- 4.8 โรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล สมุทรปราการ
5. กลุ่มโรงพยาบาลรอยัล ได้แก่
  - 5.1 โรงพยาบาลรอยัลอังกอร์อินเตอร์เนชันแนล เสียมเรียบ ประเทศกัมพูชา
  - 5.2 โรงพยาบาลรอยัลรัตนาค พนมเปญ ประเทศกัมพูชา

ยุทธศาสตร์ของบริษัทฯ คือ การสร้างเครือข่ายการดูแลสุขภาพ (Health Care Network) ให้มีขนาดใหญ่ที่สุดเพื่อรองรับการขยายตัวของตลาดสุขภาพทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ มีการวางยุทธศาสตร์อย่างเป็นขั้นเป็นตอนและมีเป้าหมายที่ใหญ่ขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อต้องการให้ประเทศไทยเป็น Cross Road ด้านการดูแลสุขภาพ (Health Care) ระหว่างตะวันตกและตะวันออก เพราะตลาดสุขภาพไม่ได้จำกัดวงอยู่เฉพาะศูนย์กลางทางการแพทย์ (Medical Hub) เนื่องจากการเปิดเสรีสุขภาพของอาเซียน ประกอบกับในปี 2558 การเดินทางระหว่างประเทศจะสะดวกยิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้บริหารต้องเตรียมการรับมือทั้ง 2 ด้าน คือ 1) การรักษานักงานกลุ่มพยาบาลวิชาชีพให้อยู่กับองค์กร ไม่เคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศจากการเปิดเสรีแรงงานในปี 2558 และ 2) การพัฒนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพเหล่านี้ให้พร้อมบริการคนไข้ต่างชาติที่จะเพิ่มมากขึ้น จากการที่ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์แห่งเอเชีย (Medical Hub of Asia) ด้วยศักยภาพด้านเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยและศักยภาพด้านกายภาพที่สามารถรองรับผู้ป่วยได้มากถึง 28 โรงพยาบาล จากข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2554 บริษัทฯ มีพนักงานทั้งสิ้น 11,310 คน มีพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดโรงพยาบาลในเครือข่ายทั้งสิ้น 2,797 คน คิดเป็นร้อยละ 24.73 ของพนักงานทั้งหมด

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น บริษัทฯ ต้องเผชิญกับผลกระทบทั้งจากการลงนามร่วมในข้อตกลงยอมรับร่วม (MRA) และการเปิดศูนย์กลางทางการแพทย์ (Medical Hub) ทำให้จำนวนพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอต่อการบริการคนไข้ (ทั้งจากการลาออกและขยายงานภายในโรงพยาบาลแต่ละแห่ง) ซึ่งผู้บริหารได้พยายามหาทางแก้ไขปัญหา โดยเทคนิคหนึ่งคือการสร้าง ตราสินค้าบริการ (Brand) ของโรงพยาบาลกรุงเทพ ให้บริษัทฯ เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วยมากที่สุด (Employer of Choice) เพื่อดึงดูดคนเก่งเข้ามาทำงาน และควบคู่ไปกับการพยายามทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น ส่งเสริมเรื่องการออกกำลังกายโดยการสร้างฟิตเนส การเข้าร่วมกับ สสส. เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพพนักงาน จัดกิจกรรมเพื่อสังคมโดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม จัดบริการห้องสมุดสำหรับพนักงานที่สนใจเข้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลงทุนสร้างระบบ E-Learning เพื่อเป็นสื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เป็นต้น โดยในปี 2553 ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพได้รับรางวัล 100 องค์กรแห่งความสุข ด้วยแนวคิดและการปฏิบัติในการดูแล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และใส่ใจพนักงานทุกระดับ ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มหลักที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุดังเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ บริษัทฯ จึงพยายามดูแลบุคลากรเหล่านี้ให้มีความสุขกับการทำงานมากที่สุด ไม่รู้สึกเครียดหรือกดดันจนเกินไป แต่จะต้องรู้สึกสนุกไปกับการทำงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นการกระตุ้นให้พนักงานให้ความรักและทุ่มเทให้กับบริษัทอย่างเต็มที่ โดยคาดหวังว่าหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมจะส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและจากการที่พนักงานมีความพึงพอใจต่อการตอบสนองความต้องการที่สำคัญของการทำงาน จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งพนักงานจะมีความผูกพันอยู่กับองค์กรพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

ทั้งนี้ การที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการบริหารงานและนโยบายที่มีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจและตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ ดังนั้นสิ่งที่ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญคือ การพยายามหาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งมักพบว่าหนทางหนึ่งที่องค์กรจะสามารถเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรคือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน (Quality of Work Life) (เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, 2530) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้พนักงานนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน (เสริมศรี เวชชะ และคณะ, 2535) โดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี มีองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานพร้อมทั้งเกิดความรู้สึกพึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540) แต่ในขณะเดียวกันหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังของพนักงานในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพนักงานได้ พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ซึ่งนิวัฒน์ วชิรวิภากร (2541) กล่าวว่า การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร อันจะส่งผลต่อพนักงานที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีความสุข การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการคือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงาน และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Huse and Cummings, 1985 อ้างถึงใน รุจิ อุศศิศิลป์ศักดิ์, 2546) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542 : 145-148)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้วยเหตุที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นข้อมูลให้องค์การมองเห็นความสัมพันธ์จากปัจจัยที่สำคัญต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหาร โดยให้ความสำคัญและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดขวัญ และแรงจูงใจ ให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายขององค์กรตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)

## 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)
2. ทำให้ทราบถึงความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)

## 1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร ที่บริหารโดยบริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่ 2 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขึ้นไป เฉพาะ โรงพยาบาลที่สังกัดในประเทศไทย จำนวน 17 แห่ง ประกอบด้วย กลุ่มโรงพยาบาล  
กรุงเทพ 13 แห่ง โรงพยาบาลสมิติเวช 3 แห่ง และโรงพยาบาลบีเอ็นเอช 1 แห่ง โดยศึกษาจาก  
จำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสิ้นสุด ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2555

## 1.5 นิยามศัพท์

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน  
ชั้นนำของประเทศไทย ประกอบด้วย กลุ่มโรงพยาบาล 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มโรงพยาบาลกรุงเทพ กลุ่ม  
โรงพยาบาลสมิติเวช โรงพยาบาลบีเอ็นเอช กลุ่มโรงพยาบาลพญาไทและเปาโล และ  
กลุ่มโรงพยาบาลรอยัล ประเทศกัมพูชา รวมทั้งสิ้น 29 โรงพยาบาล

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีทางการพยาบาล และได้รับ  
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น 1 หรือ การพยาบาลชั้น 1 ที่สังกัด  
โรงพยาบาลเครือข่ายบริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) เฉพาะในประเทศไทย 17 แห่ง  
จำนวน 2,527 คน และมีอายุงานไม่ต่ำกว่า 6 เดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า  
หรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ตามแนวคิดของวอลตัน  
(Walton, 1973) ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพ  
การทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการ  
พัฒนาศักยภาพของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคล  
7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (สุรณี  
เดชตะตา, 2551) ในที่นี้จะศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โดยได้  
เป็นตัวแปร 5 มิติดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตและ  
การทำงาน 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ  
5) สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงระดับความผูกพันของพนักงาน  
ต่อองค์กร ตามแนวคิดจากองค์กรที่ปรึกษา 1) The Gallop Organization 2) Hewitt Associates  
3) Dr.Ed Gubman 4) Burke และ 5) Taylor Nelson Sofres ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่กับ  
องค์กร (Stay) การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) และ ความภูมิใจในงานที่ทำ (Serve) (สกว  
สำราญคง, 2547)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.6 สมมติฐานของการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรใน  
ระดับสูง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

# แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพมหานครเขตการจำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ในเรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

#### 2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่หลากหลาย ตามแนวคิดที่แตกต่างกันของนักวิชาการหลายท่าน อย่างไรก็ตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton นับว่าเป็นข้อมูลอ้างอิงพื้นฐานที่สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อนำไปปฏิบัติได้จริง (Piccinini & Tolfo, 1998 อ้างถึงใน เกษศิริพันธ์ ไชยสงคราม, 2553: 22) ซึ่ง Walton (1975 อ้างใน สุทธิณี เดชตะตา, 2551: 11-14) ได้กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์บ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 ความเพียงพอคือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น โดยเกณฑ์การพิจารณาคือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา การอบรมการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาจะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้ จัดหา ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น จากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่าง ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการ ทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น ได้ด้วยตนเอง ทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีใน การปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in The Work Organization) ในการทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคม องค์กร ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่ง ลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึง ทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคลไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้องและยึดถือเรื่อง ส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มี ความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in The Work Organization) หมายถึง การ บริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ / พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและ แสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถ พิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติจะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 ความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลของชีวิตหรือจังหวะชีวิต (Work and The Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

นอกจากนี้ Piccinini & Tolfo.1998 (อ้างถึงใน เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม. 2553: 22) ได้สรุปมิติของแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton ไว้ดังตารางที่ 2.1

การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานครั้งนี้ เป็นการศึกษาในกลุ่มของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก 3 อย่าง คือ 1) หน้าที่ปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล 2) บริหารจัดการ และ 3) หน้าที่ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพในการให้บริการแก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ (Deborah. 1981 อ้างถึงใน วรรณมา ศักดิ์อุดมทรัพย์. 2549 : 23) งานของพยาบาลวิชาชีพถือเป็นงานบริการด้านสุขภาพอนามัย เป็นงานหนักที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญการเฉพาะทาง ต้องเผชิญกับอุปสรรคทางด้านเวลาในการทำงานที่ต้องหมุนเวียนเวรเช้า เวรบ่าย เวรคึก ทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเวลาพักผ่อนนอนหลับอยู่เสมอ โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตของ Walton มาเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การ โดยพิจารณาเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ อันได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 มิติของแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	มิติ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	1.1 รายได้เพียงพอ
	1.2 ผลตอบแทนที่ยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	2.1 ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม
	2.2 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.1 อิสระในการทำงาน
	3.2 ทักษะการทำงานที่หลากหลาย
	3.3 ความรู้เกี่ยวกับงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.1 การพัฒนาความสามารถ
	4.2 โอกาสก้าวหน้าในงาน
	4.3 ความมั่นคงในงาน
5. การมีส่วนร่วมในสังคม	5.1 การอยู่ร่วมกันอย่างไม่แบ่งแยก
	5.2 โอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
	5.3 โอกาสที่เท่าเทียมในความก้าวหน้า
6. สิทธิทางกฎหมายที่เป็นธรรม	6.1 สิทธิความเป็นส่วนตัว
	6.2 เสรีภาพในการพูด
	6.3 การได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	7.1 บทบาทการทำงานที่มีความสมดุลในชีวิต
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	8.1 การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ที่มา : Piccinini, V. C. & Tolfo, S. 1998

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.2.1 ความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย นักวิชาการและนักปฏิบัติการณ์ในองค์กรหลายแห่งจึงได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรของตนเอง หลายแห่งอาจจะมีการจ้างที่ปรึกษามาช่วยในการคิดวิเคราะห์ ซึ่งส่วนแล้วแต่มีความเชื่อพื้นฐานทางทฤษฎี รวมไปถึงจนถึงการให้นิยามหรือคำจำกัดความของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” ที่แตกต่างกันออกไป ในที่นี้ได้นำเสนอนิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่หลากหลายเพื่อให้เห็นภาพรวมของแนวคิดที่มีการศึกษากันไว้ ดังนี้

Buchanan (1974 อ้างถึงใน เจมจิรา ศรีวินิจ. 2549 : 28) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งเดียวกันกับองค์กร (Identification) กล่าวคือ ยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) กล่าวคือ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) กล่าวคือ มีการยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Porter และ others (1974 อ้างถึงใน รุจี อุตศิลป์ศักดิ์. 2546 : 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของพนักงานที่เชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก จะเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรได้ ดังนั้น พนักงานกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง

2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยที่พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน รวมถึงการเสียดสีความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ปรารถนาที่จะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากกว่า มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

## 2.2.2 รูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

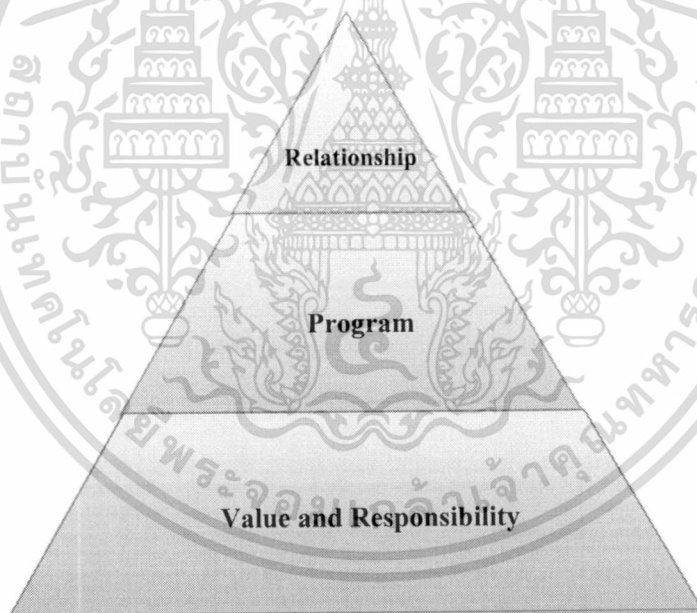
สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549 : 1-36) ได้ทำการศึกษารูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยศึกษาและรวบรวมทฤษฎีแนวคิดงานวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement Model) โดยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพซึ่งพบว่า ในการเกิดความผูกพันของพนักงานมีลักษณะสำคัญที่เหมือนกันมากที่สุด 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมสำคัญ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/การบริหารงาน (Job Involvement) ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง จากองค์กรที่ปรึกษาต่าง ๆ ดังนี้

2.2.2.1 แนวคิดของ The Gallup Organization เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาที่ได้ทำการศึกษาลักษณะของมนุษย์ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร โดยได้ทำการค้นคว้าข้อมูลทางเศรษฐกิจจำนวนมาก และการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานและลูกค้า นอกจากนี้ The Gallup Organization ได้ทำการศึกษาดังกล่าวถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยการสำรวจพนักงานจากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น จากการสำรวจทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร โดยคำถาม 12 ประการได้กลายเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ซึ่งแบ่งข้อคำถามตามลำดับขั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) ได้ 4 ระดับ คือ 1) ด้านความต้องการพื้นฐาน 2) ด้านการสนับสนุนทางบริหาร 3) ด้านสัมพันธภาพ และ 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน

2.2.2.2 แนวคิดของ Hewitt Associates สรุปแบบจำลองความผูกพันว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่ต่ำกว่าระดับความพึงพอใจของพนักงาน และวัดได้ถึง ความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความรู้และอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กร เรื่องความเอกละเอียดนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผูกพันของพนักงานได้ให้มุมมองว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ส่วนประเด็นสุดท้ายจะถือว่าพนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การ (Culture/Purpose) 3) ลักษณะงาน (Work activity) 4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation) 5) คุณภาพชีวิต (Quality of life) 6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) 7) ความสัมพันธ์ (Relationship) จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการนั้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์การต่าง ๆ

**2.2.2.3 แนวคิดของ Dr. Ed Gubman** กล่าวว่า ในเรื่องความผูกพันของพนักงานจะเกิดขึ้นได้จะต้องเชื่อมโยงส่วนประกอบ 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ 1) ค่านิยมและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) 2) โปรแกรมหรือโครงการต่างๆ (Program) และ 3) ความสัมพันธ์ (Relationships) ซึ่งแสดงเป็นแผนภาพลำดับขั้นของความผูกพันได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นของความผูกพัน

ที่มา : สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2549 : 23

จากแผนภาพข้างต้นสามารถอธิบายและขยายความถึงเรื่องความผูกพันของพนักงานได้ว่า การจะเพิ่มความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้นในองค์การนั้น เกิดจากความสัมพันธ์กัน 3 ลำดับขั้น ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เรื่องคุณค่าและความรับผิดชอบ (Value and Responsibility) เป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพัน เพราะการให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร

2. โปรแกรมหรือโครงการต่าง ๆ (Program) ที่จะจัดให้พนักงาน เช่น เรื่องการจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ หรือการจัดฝึกอบรมนั้นมีผลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น ซึ่งหากองค์กรจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริงแล้ว จะช่วยให้พนักงานอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป อย่างไรก็ตามในบางองค์กรที่ทรัพยากรขององค์กรมีจำกัดจึงส่งผลให้ไม่อาจที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด องค์กรจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมด้วย

3. ในเรื่องความสัมพันธ์ (Relationship) จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงานซึ่งสัมพันธ์ภาพนี้ คือสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน

**2.2.2.4 แนวคิดของ Burke** เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ และเสียสละเพื่อองค์กร สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า และช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร โดยในการวิจัยดังกล่าวได้มีการกล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน โดยเรียกว่า Employee Engagement Index (EEI) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) องค์กร (Company) 2) กลุ่มงาน (Work Group) 3) สายอาชีพ (Career/Profession) 4) ลูกค้า (Customer) 5) งานที่ทำและ 6) ผู้จัดการ (Manager) โดย Burke ได้นำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มาเป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้เป็นประเด็นเพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน เช่น ในด้านองค์กร เป็นคำถามที่ถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จัดให้ โดยปัจจัยในด้านต่าง ๆ จะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงานและผลของความผูกพันของพนักงานดังกล่าวจะแสดงออกมาในลักษณะของผลการดำเนินงานของพนักงานและองค์กร การคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ความจงรักภักดีของลูกค้า และความสามารถในการทำกำไร

**2.2.2.5 แนวคิดของ Taylor Nelson Sofres (TNS)** เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัทให้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการตลาดที่ใหญ่ที่สุดในโลก ได้สร้างเครื่องมือใหม่ที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานที่เรียกว่า “Employee Score” ซึ่งเครื่องมือนี้อยู่บนพื้นฐานของวิธีการ The Conversion เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Model ที่เป็นมาตรวัดที่นิยมทั่วโลกในการใช้วัดความผูกพันของลูกจ้างที่มีต่อสินค้าและบริการ เพื่อจำแนกประเภทลูกจ้างขององค์กร โดยมีการวัดความเที่ยงตรงมาแล้วจากการศึกษาว่า 4,000 ครั้ง เพื่อวัดความผูกพันต่อผลิตภัณฑ์กว่า 100 ชนิด จากนั้นจึงนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในเรื่องความผูกพัน (Commitment) โดย Employee Score มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์กรต่างๆ สามารถปรับปรุงพนักงานในองค์กร อีกทั้งช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรให้สูงขึ้น ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 Employee Commitment Matrix  
ที่มา : สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2549 : 15

จากภาพแสดงให้เห็นถึงลักษณะของความผูกพันของพนักงาน ทั้งให้แง่มุมของความผูกพันในงาน ซึ่งสามารถแบ่งแยกประเภทของพนักงานออกได้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันในงานที่ทำสูง (Career Oriented) แต่ขาดความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานจะทำงานให้แก่องค์การเนื่องจากต้องการประสบการณ์ เพื่อให้มีส่วนช่วยในการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของคน บุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กรสามารถสร้างผลผลิตให้แก่องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เปิดโอกาสให้แก่ข้อเสนอขององค์กรอื่น ๆ ด้วย ซึ่งสามารถทำลายสัมพันธภาพที่ดีต่อลูกค้า จนส่งผลเสียต่อองค์กรในระยะต่อมาได้

2. ผู้ที่ขาดทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานที่ทำ (Ambivalent) บุคคลเหล่านี้จะขาดความตั้งใจในการทำงาน ทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ มักขัดแย้งกับบุคคลอื่น อยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อผลการปฏิบัติงาน

3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กร แต่ขาดความผูกพันในงานที่ทำ (Ambassador) บุคคลเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนองค์กร รักและภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กร แต่รู้สึกไม่มีความสุข ในงานที่ทำ ทำให้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

4. ผู้ที่มีทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานที่ทำ (Company Oriented) บุคคลเหล่านี้จะกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า ตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตน ตลอดจนรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อปรับปรุงและเพิ่มผลผลิตซึ่งบุคคลเหล่านี้ จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดขององค์กร

Strellioff อ้างถึงใน สกว ตำราธรรมา (2547) ได้ให้คำนิยามของคำว่า “Engagement” ว่าเป็น ความผูกพัน อันเป็นสถานะที่เกี่ยวข้องกับทั้งอารมณ์และเหตุผลของบุคคลในด้านงานและองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมหลัก 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การอยู่กับองค์กร (Stay) คือความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้ที่อื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า
2. การพูด (Say) คือการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้แก่บุคคลอื่น ได้ฟัง ไม่ว่าจะเพื่อน ครอบครัว ลูกค้า หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ
3. การรับใช้ (Serve) คือภูมิใจในงานที่ทำว่าเป็นส่วนสนับสนุนในความสำเร็จขององค์กร และยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อปรับปรุงและเพิ่มผลผลิต

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งจากเอกสาร บทความ หนังสือ และงานวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 แนวคิดหลัก คือ แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแนวคิดด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

1. แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจากการค้นคว้าในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีหลายทฤษฎีและแนวคิดที่ได้มีการนำมาพัฒนาเป็นแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งแต่ละแนวคิดมักมีปัจจัยหรือตัวชี้วัดในมิติที่คล้ายคลึงกัน หรืออาจมีความแตกต่างกันอยู่บ้างในบางมิติย่อย แต่หากจะพิจารณางานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ทำงานในองค์กรที่อยู่ประเทศไทย พบว่ามีมิติ 8 หัวข้อที่ตรงกับของ Walton คือ 1) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 2) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ 3) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับและการทำงาน 5) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 6) ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม 7) ด้านสิทธิทางกฎหมายที่เป็นธรรม และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ Walton มาเป็นแนวคิดหลักใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาครั้งนี้ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมนั้นพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน นั้นส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรินี เดชะตา (2551) แต่จะแตกต่างกันในบางมิติ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีวิถีชีวิต ในการดำเนินชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ค่อนข้างจะแตกต่างจากพนักงานในสาขา วิชาชีพอื่น ๆ ทั้งในด้านของเวลาในการเข้า-ออกงาน ลักษณะงานที่ต้องทำเป็นกะ เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้หยิบยกเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของพยาบาลวิชาชีพมาทำการศึกษา โดยได้เป็นตัวแปร 5 มิติ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน 3) สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 4) การพัฒนาความรู้ความสามารถ และ 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2. แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์การเป็นมิติของพฤติกรรมที่แสดงออกถึงระดับความ ผูกพันของพนักงานต่อองค์การได้แก่ความปรารถนาอย่างแรงกล้า (Vigor) ความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน (Dedication) และความรู้สึกร่วม (Absorption) อันเกิดจากรู้สึก ทัศนคติทางบวก ของพนักงานที่มีต่อองค์การ โดยมีความรู้สึกจงรักภักดี ภูมิใจ และเต็มใจที่เป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ และแสดงออกในการทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ แบบวัดที่พัฒนาจากงานวิจัยของสกาเว สาราญคง (2547) ซึ่งได้ออกแบบและพัฒนาแบบสอบถาม จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและศึกษาโดยรวบรวมแนวคิดต่าง ๆ 5 แนวคิด ได้แก่ 1) The Gallop Organization 2) Hewitt Associates 3) Dr.Ed Gubman 4) Burke 5) Taylor Nelson Sofres ได้ วิเคราะห์และรวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตั้ง คำถาม รวมถึงได้นำข้อคำถามของบางแนวคิดมาใช้ประกอบการออกแบบแบบสอบถามครั้งนี้ ทั้งนี้ แนวคิดต่าง ๆ ที่นำมาใช้นั้นได้ผ่านการศึกษาของ สกาเว สาราญคง (2547) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพัน ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นได้ว่าสามารถวัดถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การได้จริง โดยแบบสอบถามที่ได้พัฒนานี้ได้แบ่งปัจจัย เกี่ยวกับความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ (Stay) 2) การนึกถึง องค์การในทางที่ดี (Say) และ 3) ความภูมิใจในงานที่ทำ (Serve)

### 2.3 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การซึ่งได้มีผู้ทำการศึกษาไว้ก่อนหน้า ดังที่ ได้รวบรวมไว้ดังนี้

ผาณิต สกฤตวัฒนะ (2537) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล

วิชาชีพในโรงพยาบาลมหाराชา นครเชียงใหม่ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน พบว่า ค่าเฉลี่ย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ และค่านิยมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง อายุ และรายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำ สถานภาพสมรสและรายได้พิเศษ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนปัจจัยการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพของตน การรับรู้ต่อระบบบริหาร การบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

วรวิทย์ ชัยพรเจริญศรี (2541) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดสระบุรี จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน พบว่า ระดับคะแนนคุณภาพชีวิตโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพด้านการบริหารและปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคะแนนคุณภาพชีวิตโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ คือ ลักษณะงาน อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประเภทของอุบัติเหตุ ระยะเวลาการนอนหลับพักผ่อน และระยะเวลาการออกกำลังกาย พบว่า พยาบาลวิชาชีพด้านการบริหารมีคะแนนคุณภาพชีวิตที่สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพด้านปฏิบัติการ ซึ่งการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับคะแนนต่ำ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับคะแนนปานกลางหรือสูงได้ และสามารถที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรสาธารณสุข ในสถานบริการสาธารณสุขอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้

ดร.ณศรี สิริยศธารง (2542) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คนในการสอบถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดนั้น ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Walton ประกอบด้วยเรื่องการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้ในส่วนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ใช้แนวคิดของ สเตียร์สและพอร์เตอร์ในการศึกษาประกอบด้วยการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ในองค์กร การมีความปรารถนาที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพยาบาลห้องผ่าตัดมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางแต่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระทรวงกลาโหม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คนพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อายุและประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับที่ต่ำกว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ซึ่งเป็นพนักงานที่มีได้เป็นพยาบาลวิชาชีพ หากแต่เป็นผู้ปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ที่น่าสนใจ ดังนี้

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ทำการศึกษาระดับบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ จากกลุ่มประชากรในการวิจัยจำนวน 142 คนพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ในประเด็นของลักษณะบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับที่แตกต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงาน สายงาน ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม การทำงานร่วมกัน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน พบว่าพนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด และยังพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งที่เป็นจริงและความคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งที่เป็นจริงและความคาดหวังต่ำ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันมาก

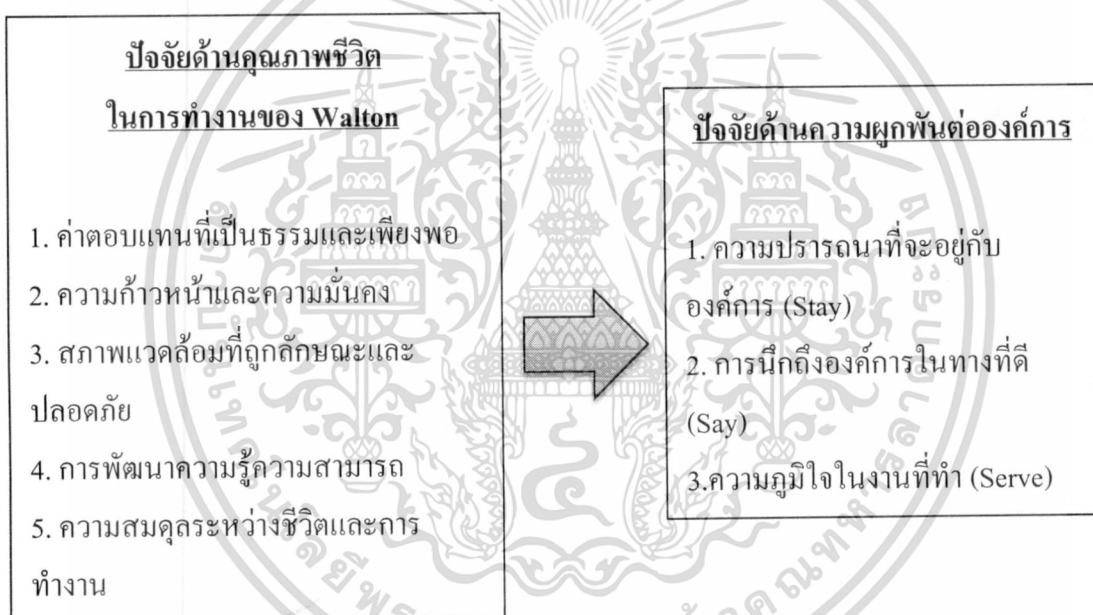
วเรศ ทยามันทรนันท์ (2547) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 311 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สังคม สัมพันธ์ลักษณะการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปในทิศทางบวก

## 2.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนั้นทำให้ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

## 2.5 วิธีดำเนินการวิจัย

### 2.5.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งลักษณะข้อมูลที่ใช้สำหรับวิธีดำเนินการวิจัยนั้น ออกเป็น 2 ประเภท คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการศึกษาภาคสนาม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ประหารที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดโรงพยาบาลเครือข่ายในประเทศไทย 17 แห่ง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมจากงานวิจัยบทความวารสารเอกสารในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชนที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการศึกษานี้ เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 2.5.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชงาน ตำแหน่งงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด โดยเป็นการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อสอบถามถึงสิ่งที่พนักงานอยากให้บริษัทปรับปรุงและสิ่งที่บริษัททำคืออยู่แล้ว

ทั้งนี้ได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ Content Validity กับพนักงานที่เป็นพยาบาลวิชาชีพในองค์กรจำนวน 15 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรง หลังจากนั้นได้นำมาปรับปรุงแก้ไขและใช้เก็บข้อมูลต่อไป

### 2.5.3 ประชากรและขนาดตัวอย่าง

1. ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดโรงพยาบาลเครือข่ายในประเทศไทย 17 แห่ง ณ วันที่ 1 มกราคม 2555 ดังตารางที่ 2.2

2. ขนาดตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดโรงพยาบาลเครือข่าย บริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการจำกัด (มหาชน) ในประเทศไทย 17 แห่ง โดยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n คือ ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ ที่ร้อยละ 5

$$n = \frac{2,527}{1+2,527(0.05)^2} = 345.34$$

จำนวนขนาดตัวอย่างทั้งหมด 345 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 จำนวนพนักงานประจำทั้งหมด และ จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานเกิน 6 เดือน

โรงพยาบาล	จำนวนพนักงานประจำ ทั้งหมด (คน)	ประชากร (คน) (พยาบาลวิชาชีพที่ทำงาน เกิน 6 เดือน)
โรงพยาบาลกรุงเทพ		
โรงพยาบาลหัวใจกรุงเทพ	2,180	618
โรงพยาบาลวัดโสมนัส		
โรงพยาบาลกรุงเทพหัวหิน	113	25
โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท	1,233	282
โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์	575	168
โรงพยาบาลสมิติเวชศรีราชา	589	141
โรงพยาบาล บีเอ็นเอช	623	124
โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา	1,155	301
โรงพยาบาลกรุงเทพระยอง	683	180
โรงพยาบาลกรุงเทพจันทบุรี	418	103
โรงพยาบาลกรุงเทพตราด	175	42
โรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ต	854	225
โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่	551	130
โรงพยาบาลกรุงเทพสมุย	178	29
โรงพยาบาลกรุงเทพโคราช	523	128
โรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดง	191	31
รวมทั้งสิ้น	10,041	2,527

ที่มา : Corporate Human Resources. 2555

#### 2.5.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย เลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ใช้การเลือกสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามจำนวนประชากรของแต่ละโรงพยาบาลได้ดังตารางที่ 2.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.3 จำนวนตัวอย่าง แบ่งแบบชั้นภูมิตามโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	ประชากร (คน) (พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานเกิน 6 เดือน)	กลุ่มตัวอย่างที่สุ่ม (คน)
โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลหัวใจกรุงเทพ โรงพยาบาลวัด โนสธ	618	85
โรงพยาบาลกรุงเทพหัวหิน	25	3
โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท	282	38
โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์	168	23
โรงพยาบาลสมิติเวชศรีราชา	141	19
โรงพยาบาล บีเอ็นเอช	124	17
โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา	301	41
โรงพยาบาลกรุงเทพระยอง	180	25
โรงพยาบาลกรุงเทพจันทบุรี	103	14
โรงพยาบาลกรุงเทพตราด	42	6
โรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ต	225	31
โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่	130	18
โรงพยาบาลกรุงเทพสมุย	29	4
โรงพยาบาลกรุงเทพโคราช	128	17
โรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดง	31	4
รวมทั้งสิ้น	2,527	345

2. จากนั้นทำการเก็บตัวอย่างตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มในแต่ละโรงพยาบาล ด้วยการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) กับพยาบาลวิชาชีพที่ยินดีในการให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 345 คน

### 2.5.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้วได้เรียบเรียงตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistic Package for Social Science) ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การนำเสนอข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ

2. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือกระดับความสำคัญ 5 ระดับ คือ สำคัญมากที่สุด = 5 สำคัญมาก = 4 ไม่น่าสนใจ = 3 น้อย = 2 และน้อยมาก = 1

กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายโดยแบ่งระดับความสำคัญด้วยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ตามหลักการค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูง} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถนำค่าเฉลี่ยของแต่ละอันตรภาคชั้นมาแปลความหมายได้ดังนี้  
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิต / มีความผูกพันระดับน้อยที่สุด  
 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิต / มีความผูกพันระดับน้อย  
 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิต / มีความผูกพันระดับปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิต / มีความผูกพันระดับมาก  
 ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิต / มีความผูกพันระดับมากที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระกัน เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544 : 316)

ถ้าค่า  $r$  เป็น ลบ แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ถ้าค่า  $r$  เป็น บวก แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้าค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ - 1 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า  $r = 0$  แสดงว่า  $x$  และ  $y$  ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 316) ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 คือ ประมาณ 0.70 - 0.90 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (สูงกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 คือ ประมาณ 0.30 - 0.70 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0 คือ ประมาณ 0.30 หรือต่ำกว่า ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

# ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพยาบาล

### 3.1 ความหมายของพยาบาลศาสตร์

การพยาบาล หรือพยาบาลศาสตร์ (Nursing) ตามความหมายที่ ฟลอเรนซ์ ไนติงเกิล ได้ให้ไว้ หมายถึง กิจกรรมการช่วยเหลือผู้ป่วยเพื่อให้อยู่ในสถานะที่จะต่อสู้การรุกรานของโรคได้อย่างดีที่สุดในท่าทีที่จะเป็นไปได้ทั้งร่างกายและจิตใจ เช่นเดียวกับความหมายของการพยาบาลที่เสนอโดยเวอร์จิเนีย เฮนเดอร์สัน ได้แก่ การพยาบาล คือ การช่วยเหลือบุคคล (ทั้งยามปกติและยามป่วยไข้) ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ หรือส่งเสริมการหายจากโรค หรือแม้กระทั่งการช่วยให้บุคคลได้ไปสู่ความตายอย่างสงบ ซึ่งบุคคลอาจจะปฏิบัติได้เองในสถานะที่มีกำลังกาย กำลังใจ และความรู้เพียงพอ และเป็นการกระทำที่จะช่วยให้บุคคลกลับเข้าสู่สถานะที่ช่วยตนเองได้โดยไม่ต้องรับการช่วยเหลือนั้น โดยเร็วที่สุด (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี)

กิจกรรมสำคัญของการพยาบาล ได้แก่

1. การดูแลให้ความสุขสบาย (Care and Comfort) เป็นการช่วยเหลือบุคคลให้สามารถจัดการกับปัญหาทางสุขภาพและการเจ็บป่วยได้ด้วยตนเอง (Health Illness Continuum) หน้าที่ของพยาบาลจึงมุ่งที่จะวิเคราะห์ข้อมูลทางการพยาบาลเพื่อให้อธิบายวินิจฉัยทางการพยาบาล
2. ให้คำแนะนำ คำสอนด้านสุขภาพ (Health Teaching) เพื่อคงไว้ซึ่งสุขภาพอันดีและส่งเสริมผลการรักษา มุ่งด้านการดูแลตนเอง ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนของสมาชิกในครอบครัว
3. ให้คำปรึกษา (Counselling) ด้านสุขภาพอนามัยทั้งในภาวะปกติและขณะที่มีภาวะกดดันอันเป็นเหตุให้สุขภาพเบี่ยงเบนไปจากปกติ
4. ให้การดูแลด้านสรีรจิตสังคม (Physiopsychosocial Intervention) โดยการใช้วิธีการพยาบาลการปฏิบัติ

การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน ได้มีการพัฒนามาเป็นลำดับตามการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านบริการสุขภาพของประชาชน และตามความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

### 3.2 สาขาของการพยาบาล

การพยาบาลแบ่งออกได้หลายสาขา คือ

1. การพยาบาลเด็ก (Pediatric Nursing)
2. การพยาบาลมารดาและทารก (Mother and Child Health)
3. การพยาบาลศัลยศาสตร์ (Surgery Care)
4. การพยาบาลอายุรศาสตร์ (Medical Caring)
5. การพยาบาลจิตเวช (Psychiatric Care)
6. การพยาบาลชุมชน (Community Care)
7. การพยาบาลสูติศาสตร์ (Obstiatric Care)
8. เวชปฏิบัติกรพยาบาล (Nurse Practitioner)
9. การพยาบาลวิกฤติและฉุกเฉิน (Emergency and Crisis Care)
10. การพยาบาลระยะสุดท้าย (Hospice Care)
11. การบริหารการพยาบาล (Nursing Administration)
12. การพยาบาลผู้สูงอายุ (Gerontological Nursing)

### 3.3 จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล

การพยาบาลเป็นการปฏิบัติโดยตรงต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม นับได้ว่าเป็นบริการในระดับสถาบันของสังคม ดังนั้นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติ มีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแนวทางในการประพฤติและปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยของสังคมโดยส่วนรวม

จรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับพยาบาล เป็นการประมวลหลักความประพฤติให้บุคคลในวิชาชีพได้ยึดถือปฏิบัติ สมาคมพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา (The America Nurses Associations: A.N.A.) จึงได้กำหนดสาระสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลไว้ดังนี้ (สภาการพยาบาล. 2554)

1. พยาบาลพึงให้บริการพยาบาลด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่จำกัด ในเรื่องสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ คุณสมบัติเฉพาะกิจหรือสภาพปัญหาทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้ป่วย
2. พยาบาลพึงเคารพสิทธิส่วนตัวของผู้ป่วยโดยรักษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยไว้เป็นความลับ
3. พยาบาลพึงให้การปกป้องคุ้มครองแก่ผู้ป่วย สังคม ในกรณีที่มีการให้บริการสุขภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อนาถและความปลอดภัยถูกกระทำที่อาจเกิดจากความไม่รู้ ขาดศีลธรรม จริยธรรม หรือการกระทำที่ผิดกฎหมายจากบุคคลหนึ่งบุคคลใด

4. พยาบาลพึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจและให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยแต่ละราย

5. พยาบาลพึงดำรงไว้ซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล

6. พยาบาลพึงตัดสินใจด้วยความรอบคอบ ถี่ถ้วน ใช้ข้อมูลสมรรถนะและคุณสมบัติอื่น ๆ เป็นหลักในการขอคำปรึกษาหรือยอมรับในหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการมอบหมายกิจกรรมการปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้อื่นปฏิบัติ

7. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมและสนับสนุนในกิจกรรมการพัฒนาความรู้เชิงวิชาชีพ

8. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมและสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล

9. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมในการที่จะกำหนดและดำรงไว้ซึ่งสถานภาพของการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพสูง

10. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมในการปกป้อง ค้ำครอง สังคม จากการเสนอข้อมูลที่ผิด และดำรงไว้ซึ่งความสามัคคีในวิชาชีพ

11. พยาบาลพึงร่วมมือและเป็นเครือข่ายกับสมาชิกด้านสุขภาพอนามัยและบุคคลอื่น ๆ ในสังคมเพื่อส่งเสริมชุมชนและสนองตอบความต้องการด้านสุขภาพอนามัยของสังคม

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2528 มุ่งเน้นให้พยาบาลได้ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ โดยกำหนดเป็นความรับผิดชอบต่อประชาชน ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ ต่อผู้ร่วมวิชาชีพและต่อตนเองดังนี้

### 3.3.1 จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อประชาชน

1. ประกอบวิชาชีพด้วยความมีสติ ตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
2. ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเสมอภาคตามสิทธิมนุษยชน โดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ ศาสนา และสถานภาพของบุคคล
3. ละเว้นการปฏิบัติที่มีอคติ และการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน
4. พึงเก็บรักษาเรื่องส่วนตัวของผู้รับบริการไว้เป็นความลับ เว้นแต่ด้วยความยินยอมของผู้นั้นหรือเมื่อต้องปฏิบัติตามกฎหมาย
5. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการวินิจฉัยและการแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัยอย่างเหมาะสมแก่สภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชน
6. พึงป้องกันภัยอันตรายอันจะมีผลต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.3.2 จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อสังคมและประเทศชาติ

1. พึงประกอบกิจแห่งวิชาชีพให้สอดคล้องกับนโยบายอันยังประโยชน์แก่สาธารณชน
2. พึงรับผิดชอบร่วมกับประชาชนในการริเริ่ม สนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดสันติสุขและยกระดับคุณภาพชีวิต
3. พึงอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประจำชาติ
4. พึงประกอบวิชาชีพโดยมุ่งส่งเสริมความมั่นคงของชาติ ศาสนา และสถาบันกษัตริย์

### 3.3.3 จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อวิชาชีพ

1. พึงตระหนักและถือปฏิบัติในหน้าที่ความรับผิดชอบตามหลักการแห่งวิชาชีพการพยาบาล
2. พัฒนาความรู้และวิธีปฏิบัติให้ได้มาตรฐานแห่งวิชาชีพ
3. พึงศรัทธาสนับสนุนและให้ความร่วมมือในกิจกรรมแห่งวิชาชีพ
4. พึงสร้างและธำรงไว้ซึ่งสิทธิอันชอบธรรม ในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล
5. พึงเผยแพร่ชื่อเสียงและคุณค่าแห่งวิชาชีพให้เป็นที่ปรากฏแก่สังคม

### 3.3.4 จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น

1. ให้เกียรติ เคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมวิชาชีพและผู้อื่น
2. เห็นคุณค่าและยกย่องผู้มีความรู้ ความสามารถในศาสตร์สาขาต่าง ๆ
3. พึงรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกวิชาชีพ
4. ขอมรับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และชักนำให้ประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกที่ควร
5. พึงอำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือแก่ผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติภารกิจอันชอบธรรม
6. ละเว้นการส่งเสริมหรือปกป้องผู้ประพฤติผิด เพื่อผลประโยชน์แห่งตนหรือผู้กระทำการนั้น ๆ

### 3.3.5 จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อตนเอง

1. ประพฤติตนและประกอบกิจแห่งวิชาชีพ โดยถูกต้องตามกฎหมาย
2. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ
3. ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการประกอบกิจแห่งวิชาชีพและส่วนตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ใฝ่รู้พัฒนาแนวคิดให้กว้าง และยอมรับการเปลี่ยนแปลง
5. ประกอบกิจแห่งวิชาชีพด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถ
6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีสติ รอบรู้ เชื่อมั่นและมีวิจารณญาณอันรอบคอบ

### 3.4 การพยาบาลในประเทศไทย

ประเทศไทยมีหน่วยงาน สภาการพยาบาล ที่ทำหน้าที่ในการรับขึ้นทะเบียน ออกใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพพยาบาล พักใช้ใบอนุญาต หรือการเพิกถอน ให้ความเห็นชอบหลักสูตร รับรองสถาบันการศึกษาพยาบาล รับรองปริญญา และหลักสูตรการฝึกอบรมเฉพาะทาง และให้ข้อเสนอต่อรัฐบาลและสังคมเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล ในปี 2558 ที่ประเทศไทยจะเข้าร่วมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้นภายใต้การเข้าร่วมนี้มีข้อตกลงยอมรับร่วมกันวิชาชีพในอาเซียน 7 สาขาอาชีพซึ่งสาขาวิชาชีพพยาบาลเป็นสาขาหนึ่งที่อยู่ในข้อตกลงยอมรับร่วมกัน สาขาการพยาบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานกำกับดูแลสาขาวิชาชีพพยาบาลของไทย ต้องทำหน้าที่สำคัญในการขึ้นทะเบียน และออกใบอนุญาตให้ผู้ประกอบวิชาชีพต่างชาติในการเข้ามาประกอบวิชาชีพในประเทศไทยด้วย ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพมีจำนวน 100,783 คน จำนวนความต้องการเพิ่มประมาณ 16,332 คน (วิจิตร ศรีสุพรรณ. 2555) ดังนั้นสภาการพยาบาลจึงต้องเตรียมความพร้อมของวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยต้องพัฒนาคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ สำหรับประชาคมอาเซียนและนานาชาติ พัฒนากำลังคนสาขาการพยาบาลให้เพียงพอ พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพเฉพาะทางและพยาบาลผู้ปฏิบัติการขั้นสูงต้องพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการให้บริการผู้ป่วยตามวัฒนธรรมที่หลากหลาย เช่น ภาษาอังกฤษเทคนิค และสำหรับการสื่อสาร สมรรถนะการพยาบาลเฉพาะทาง สมรรถนะผู้นำคลินิกการพยาบาลในอาเซียน สมรรถนะการบริการด้วยหัวใจไทย (Thai nurses' hospitality) ผู้บริหารการพยาบาลและองค์กรวิชาชีพต้องพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการและภาวะผู้นำในบริบทที่มีความเปลี่ยนแปลง ของความต้องการด้านสุขภาพของผู้ใช้บริการต่างชาติ และออกแบบบริการพยาบาลใหม่ ๆ สภาการพยาบาลโดยคณะอนุกรรมการเครือข่ายการพยาบาลระหว่างประเทศจึงได้เสนอร่างแนวทางเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี 2558 ของวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ให้คณะกรรมการสภาพยาบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อเดือนกรกฎาคม 2555 เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบวิชาชีพ หน่วยงานการพยาบาลและองค์กรวิชาชีพการพยาบาลต่าง ๆ ได้พิจารณาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือแผนปฏิบัติการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รวมถึงการจัดทำ(ร่าง)แนวทางปฏิบัติสำหรับพยาบาลต่างชาติที่จะขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามข้อตกลงการยอมรับร่วมสาขาการพยาบาล (MRA on Nursing Service) เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2555

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาการพยาบาลได้จัดทำแผนการลงทุนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาเซียนของวิชาชีพ  
ดังนี้ (สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. 2555)

1. จัดทำร่างแผนการลงทุนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาเซียนเสนอรัฐบาลเมื่อเดือน  
ตุลาคม 2555 เน้นการบริหารจัดการ การธำรงรักษาและการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรพยาบาลรวมทั้ง  
วางแผนการผลิตพยาบาลวิชาชีพให้เพียงพอกับความต้องการในประเทศ

2. เสนอร่างแผนการผลิตพยาบาลเพิ่มเพื่อเตรียมเข้าสู่อาเซียนเสนอสำนักงาน  
คณะกรรมการอุดมศึกษาเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2555

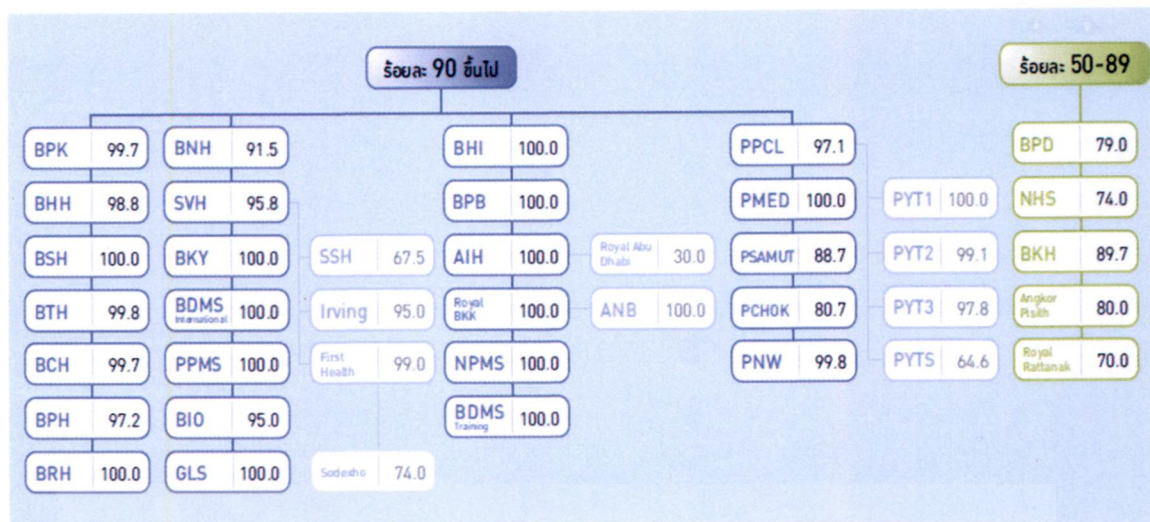
3. จัดทำร่างโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์เพิ่มเพื่อเตรียมเข้าสู่อาเซียนเสนอเข้าวาระ  
พิจารณาอนุกรรมการฯ เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2555 รวมทั้งโครงการพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาให้  
พยาบาลวิชาชีพ

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รัฐบาลจะต้องลงทุนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้ทัน เพื่อ  
จะทำให้วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ของประเทศไทยเป็นผู้นำด้านการพยาบาลของ  
ภูมิภาค องค์กรวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพมีโอกาสพัฒนาความเชี่ยวชาญตามบทบาทของตนเอง  
อย่างต่อเนื่องและมีโอกาสในการทำงานที่ท้าทายมากขึ้น องค์กรวิชาชีพและผู้บริหารการพยาบาล  
ต้องส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและ สร้างกลไกบรรยากาศการทำงานเพื่อธำรง  
รักษาพยาบาลซึ่งเป็นกำลังสำคัญในระบบบริการสุขภาพตามนโยบายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน  
และต้องส่งเสริม พัฒนามาตรฐานการประกอบวิชาชีพและการปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อ  
รักษาพยาบาลวิชาชีพให้อยู่กับประเทศไทย ไม่เคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศจากการเปิดเสรี  
แรงงาน แต่เป็นการพัฒนาเครือข่ายการบริการรักษาพยาบาลกับหน่วยบริการสุขภาพของประเทศ  
อาเซียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริการพยาบาลในวัฒนธรรมที่หลากหลาย

### 3.5 ความเป็นมาของ บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด(มหาชน) จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2512  
ในนาม “บริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด” ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 10 ล้านบาท โดยเริ่มเปิด  
ดำเนินงาน “โรงพยาบาลกรุงเทพ” เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2515 และนำหุ้นเข้าจดทะเบียนใน  
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2534 ต่อมาได้จดทะเบียนแปรสภาพบริษัท  
เป็นบริษัทมหาชนจำกัดในปี 2537 จนถึงปัจจุบันบริษัทมีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น จำนวน 1,545.46  
ล้านบาท มีนิติบุคคลที่บริษัทถือหุ้นร้อยละ 50 ขึ้นไป จำนวน 39 บริษัท (สำนักกรรมการ  
ผู้อำนวยการใหญ่. 2554) ดังภาพที่ 3.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

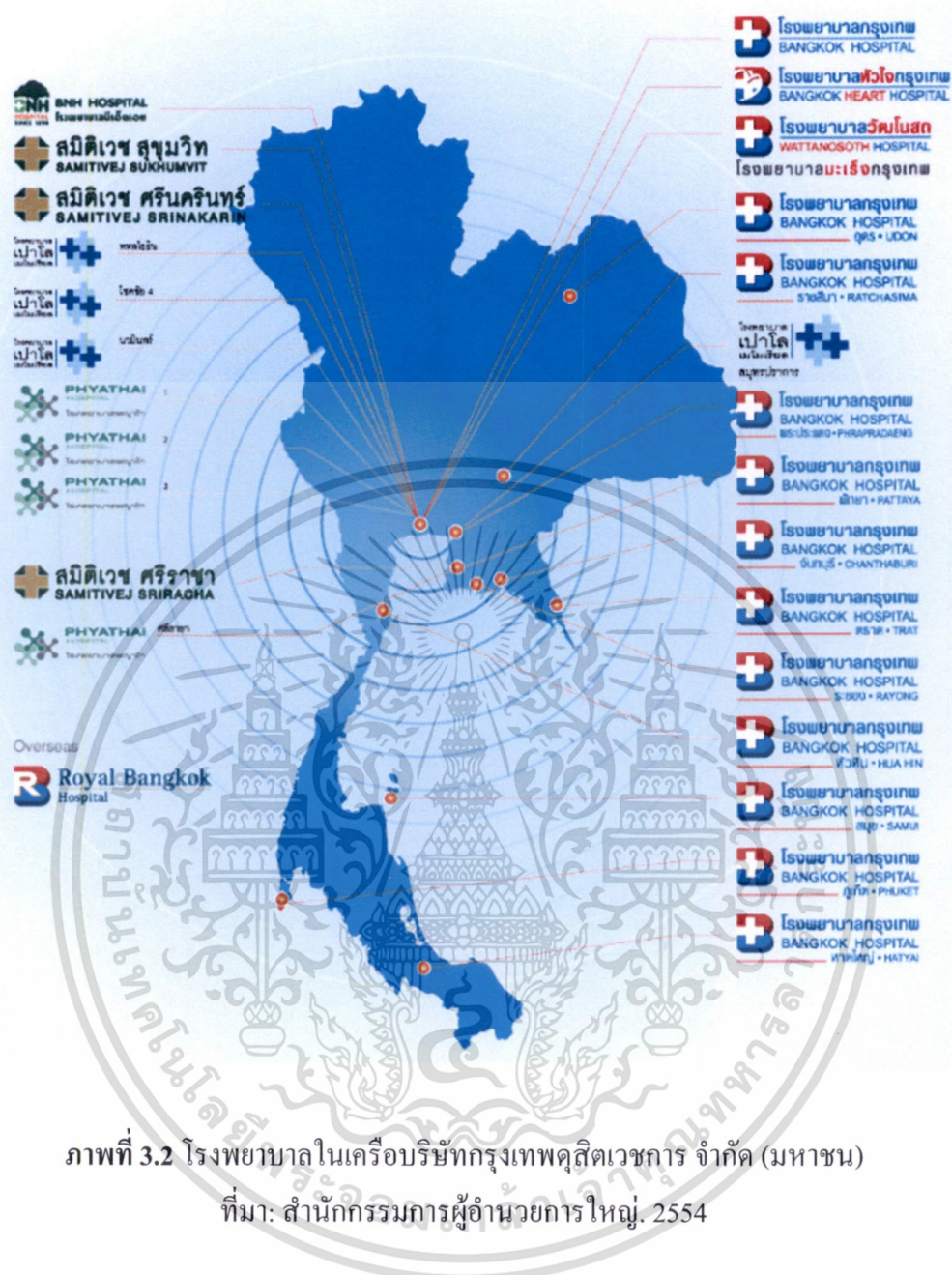


ชื่อบริษัท	
1. BPK	บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพกรุงเทพ จำกัด
2. BHH	บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพทศนคร จำกัด
3. BSH	บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพสมุทร จำกัด
4. BTH	บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพนครราชสีมา จำกัด
5. BCH	บริษัท วัฒนาเวช จำกัด (โรงพยาบาลกรุงเทพบางนา)
6. BPH	บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพเทพา จำกัด
7. BRH	บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพระยอง จำกัด
8. BNH	บริษัท บีเอ็นเอช เมดิคอล เซ็นเตอร์ จำกัด
9. SVH	บริษัท สมบัติเวช จำกัด (มหาชน)
10. SSH	บริษัท สมบัติเวช ศรีราชา จำกัด
11. Irving	บริษัท เออร์วิง เซอร์วิสเซส จำกัด
12. First Health	บริษัท เฟิร์ส เฮลท์ จำกัด
13. Sodexo	บริษัท โซเดกซ์โฮลดีนเจอร์ส จำกัด (ประเทศไทย) จำกัด
14. BKY	บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพใหญ่ จำกัด
15. BDMS International	BDMS International Medical Service Co., Ltd
16. PPMS	Phnom Penh Medical Services Public Co., Ltd
17. BIO	บริษัท ไบโอมิเดคัลส์ แอสบอร์น จำกัด (ประเทศไทย) จำกัด
18. GLS	บริษัท กรีนไลน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
19. BHI	บริษัท กรุงเทพประกันสุขภาพ จำกัด
20. BPB	บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำกัด
21. AIH	บริษัท เอเชียนอินเตอร์เนชันแนล เฮลท์แคร์ จำกัด
22. ANB	บริษัท เอเอ็นบี ลาบอราทอรี (ฮานวอเกอช จำกัด)
23. Royal BKK	บริษัท ราชอาณาจักร เอ็มเค จำกัด
24. NPMS	บริษัท เนเจอร์โปรดักส์ใหม่การแพทย์ จำกัด
25. BDMS Training	บริษัท บีดีเอ็มเอส ทรานนิ่ง จำกัด
26. PPCL	บริษัท ประสิทธิภาพพัฒนา จำกัด
27. PYT1	บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 1 จำกัด
28. PYT2	บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด
29. PYT3	บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 3 จำกัด
30. PYTS	บริษัท โรงพยาบาลศิริราชธน จำกัด (มหาชน)
31. PMED	บริษัท เปาโลเมดิค จำกัด
32. PSAMUT	บริษัท เปาโล สมุทรปราการ จำกัด
33. PCHOK	บริษัท การแพทย์สยาม จำกัด
34. PNW	บริษัท ศูนย์การแพทย์ไทย จำกัด (มหาชน)
35. BPD	บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดง จำกัด
36. NHS	บริษัท เนชันแนล เฮลท์แคร์ วิตามินส์ จำกัด
37. BKH	บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชธานี จำกัด
38. Angkor Puth	Angkor Puth Co., Ltd.
39. Royal Rattanak	Royal Rattanak Medical Services Co., Ltd.

ภาพที่ 3.1 นิติบุคคลที่บริษัทฯถือหุ้นตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ณ.วันที่ 31 ธันวาคม 2554  
ที่มา: สำนักกรรมการผู้อำนวยการใหญ่, 2554

ปัจจุบันบริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด(มหาชน) เป็นผู้นำธุรกิจในฐานะผู้ประกอบการโรงพยาบาลเอกชน รายใหญ่ที่สุดในประเทศ ประกอบด้วยกลุ่มโรงพยาบาล 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มโรงพยาบาลกรุงเทพ กลุ่มโรงพยาบาลสมิติเวช โรงพยาบาลบีเอ็นเอช กลุ่มโรงพยาบาลพญาไทและเปาโล และกลุ่มโรงพยาบาลรอยัล การรวมตัวของ 5 กลุ่มโรงพยาบาลได้ก่อเกิดเป็นเครือข่ายทางการแพทย์ชั้นเยี่ยม มีคุณภาพการบริการและเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย ครอบคลุมพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศไทยตลอดไปจนประเทศกัมพูชา ดังภาพที่ 3.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.2 โรงพยาบาลในเครือบริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)  
 ที่มา: สำนักกรรมการผู้อำนวยการใหญ่, 2554

บริษัทในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ ยังรวมถึง บริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเทมส์ ศูนย์วิเคราะห์โลหิตที่ใหญ่และทันสมัยที่สุดของไทยและอยู่ในระดับแนวหน้าของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก บริษัทไบโอ โมเลกุลลาร์ แลบบอราทอรีส์ ห้องปฏิบัติการชีวโมเลกุล บริษัทเอ เอ็น บี ลาบอราตอรี (อำนวยการเวช) ผู้ผลิตยาน้ำเกลือและเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ บริษัทกรีนไลน์ ซินเนอร์จี บริษัทดูแลระบบงานคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีบริษัทเอเชีย อินเตอร์เนชั่นแนล เฮลท์แคร์ บริการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยทางอากาศทั่วประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน พร้อมสนับสนุนการให้บริการของทุกโรงพยาบาลในเครือ ความแข็งแกร่งของเครือข่ายดังกล่าว ทำให้กลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ สามารถให้บริการทางเทคโนโลยีทางการแพทย์ ระดับสากลที่ดีที่สุดและระบบการส่งต่อรักษาผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพเหนือกว่า

บริษัทฯ ได้กำหนดปรัชญาไว้ว่า ณ สถานที่แห่งนี้คือสถานที่ซึ่งความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์และคุณธรรมมาบรรจบกัน (Advance and Caring)

วิสัยทัศน์ของบริษัทฯ คือ เป็นสถานบริการทางการแพทย์ในระดับตติยภูมิที่เป็นเลิศ ที่มีมาตรฐานสูงด้วยคุณภาพในระดับสากล เพื่อความไว้วางใจและพึงพอใจสูงสุดของผู้รับบริการ

พันธกิจของบริษัทฯ คือ เป็นผู้นำในการให้บริการทางการแพทย์ที่ได้รับการยอมรับในระดับมาตรฐานสากล โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย การบริหารธุรกิจที่มีเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทีมบุคลากรที่มีความสามารถ ยึดมั่นเชิดชูมาตรฐาน และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ มุ่งพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุดของผู้รับบริการ รวมถึงการเจริญเติบโตที่มั่นคงขององค์กร

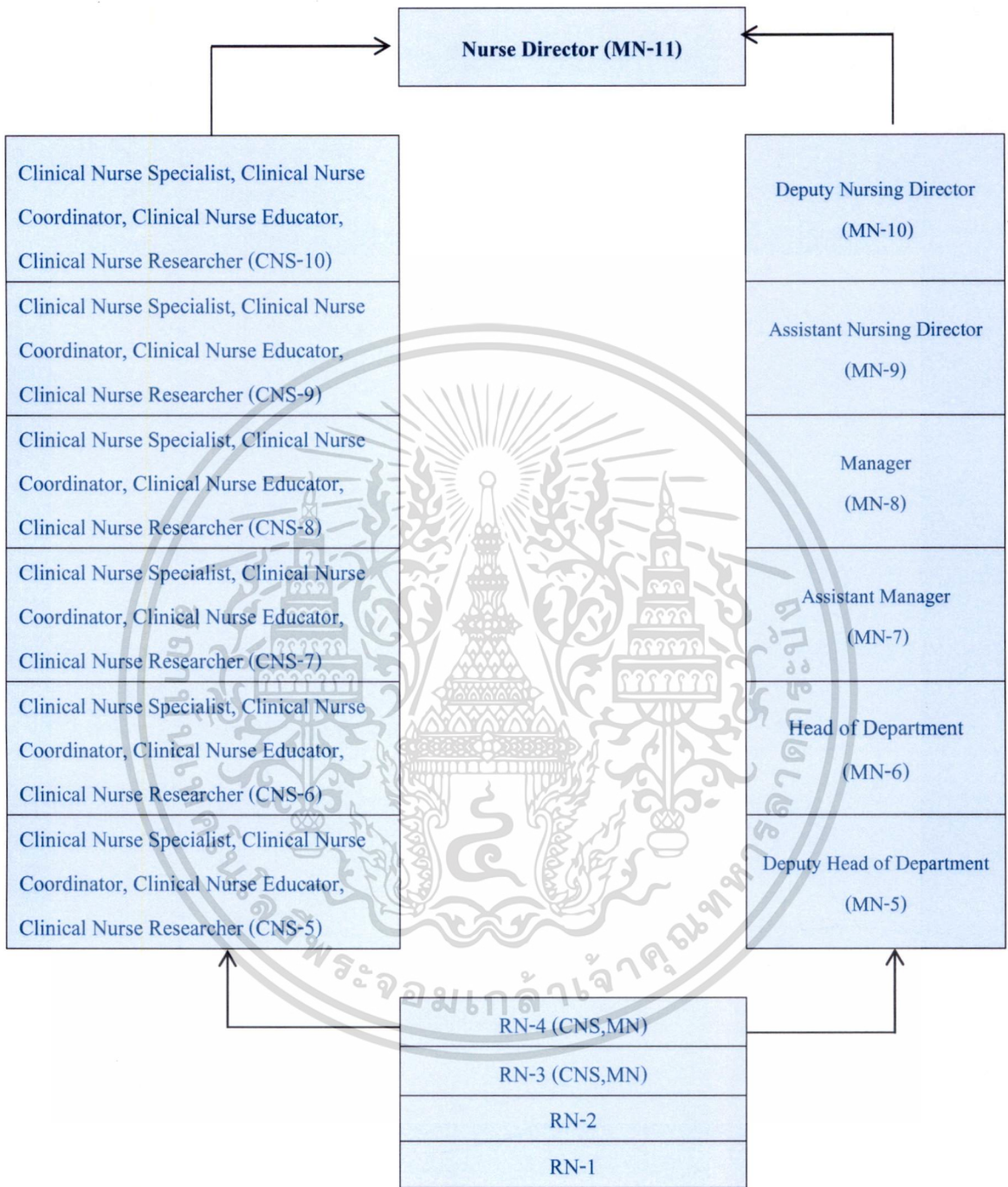
การเติบโตอย่างยั่งยืนพร้อมกับการดูแลสังคมไทย นับเป็นอีกพันธกิจที่เครือโรงพยาบาลกรุงเทพและบุคลากรให้ความสำคัญ เพราะเราคือโรงพยาบาลของคนไทย มีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ให้ความช่วยเหลือด้านสาธารณสุข เช่น การตรวจร่างกายประจำปี ตรวจสุขภาพฟัน มอบยาเวชภัณฑ์ และอื่น ๆ ให้แก่ผู้ยากไร้ เด็กพิการ และเด็กด้อยโอกาสตามสถานสงเคราะห์ต่าง ๆ โดยหวังว่าความช่วยเหลือจากจุดเล็ก ๆ เหล่านี้ จะทำให้สังคมไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการ และพร้อมรับการเปิดเสรีการค้าและการบริการในภูมิภาคอาเซียนในปี 2558 อย่างมั่นคง

### 3.6 โอกาสความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือบริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)

บริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่กระบวนการสรรหา โดยบริษัทจะกำหนดลักษณะของวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และข้อกำหนดอื่น ๆ ของแต่ละตำแหน่งงานพยาบาลอย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้เลือกสรรอย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทฯ จะพิจารณาพนักงานภายในเป็นอันดับแรก เพื่อให้โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน หากไม่มีผู้ใดเหมาะสมจึงจะพิจารณาคัดเลือกจากบุคคลภายนอก นอกจากนี้พยาบาลใหม่ทุกคนจะได้เข้ารับการอบรมปฐมนิเทศเพื่อช่วยให้ได้ทราบถึงกระบวนการและขั้นตอนการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร จึงทำให้พยาบาลสามารถวางแผนและปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งบริษัทยังให้ความสำคัญในการให้โอกาสเติบโตในหน้าที่การงานแก่พยาบาลตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อรักษาคนเก่งและคนดีให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เส้นทางความก้าวหน้าสำหรับพยาบาลวิชาชีพ (Nursing Career Path) ในเครือบริษัท กรุงเทพมหานครเขตสุขภาพ จำกัด (มหาชน) มีระดับชั้น ดังภาพที่ 3.3



ภาพที่ 3.3 Nursing Career Path Model

ที่มา: องค์กรพยาบาล ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ. 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพข้างต้นสามารถอธิบายและขยายความถึงเส้นทางความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพในเครือบริษัท กรุงเทพคูสติแวกการ จำกัด (มหาชน) 11 ลำดับขั้นดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพระดับ 1 (Registered Nurse 1: RN-1) เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาปริญญาตรีการพยาบาล และต้องได้ใบรับรองการประกอบวิชาชีพพยาบาล

2. พยาบาลวิชาชีพระดับ 2 (Registered Nurse 2: RN-2) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และต้องผ่านการสอบประเมินระดับความสามารถ (competency) ตามที่หน่วยงานองค์กรพยาบาลของบริษัทฯ กำหนด

3. พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 (Registered Nurse 3: RN-3) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป และต้องผ่านการสอบประเมินระดับความสามารถ (competency) ตามที่หน่วยงานองค์กรพยาบาลของบริษัทฯ กำหนด ซึ่งพยาบาลวิชาชีพตั้งแต่ระดับ 3 เป็นต้นไป จะมีเส้นทางความก้าวหน้าแยกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1 พยาบาลบริหาร (Management Nurse: MN) จะมุ่งเน้นเรื่องการบริหารจัดการ การวางแผนในหน่วยงาน

3.2 พยาบาลคลินิก (Clinical Nurse: CNS) จะมุ่งเน้นเรื่องเกี่ยวกับสาขาวิชาการพยาบาลเฉพาะด้านโดยตรง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

3.2.1 พยาบาลเฉพาะทาง (Clinical Nurse Specialist) เป็นพยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญระดับสูง ซึ่งมีความรู้และความเข้าใจเชิงลึกเฉพาะทางเกี่ยวกับมิติของการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวที่มีความซับซ้อน เช่น พยาบาลเฉพาะทางสมอง พยาบาลเฉพาะทางมะเร็ง พยาบาลเฉพาะทางห้องผ่าตัด พยาบาลเฉพาะทางหอผู้ป่วยวิกฤต เป็นต้น

3.2.2 พยาบาลวิจัย (Clinical Nurse Researcher) เป็นพยาบาลที่สร้างงานวิจัยทางการพยาบาลและเป็นพี่เลี้ยงให้กับพยาบาลในการดำเนินงานวิจัย

3.2.3 พยาบาลวิชาการ (Clinical Nurse Educator) เป็นพยาบาลที่พัฒนาสมรรถนะของพยาบาลในหน่วยงาน ให้คำแนะนำพยาบาลในการวางแผนการพยาบาล และตรวจสอบผลลัพธ์ให้คำแนะนำในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาบริการและการศึกษาของบุคลากรในทีมการพยาบาล

3.2.4 พยาบาลประสานงาน (Clinical Nurse Coordinator) เป็นพยาบาลที่ทำหน้าที่ประสานงานกับทีมแพทย์และสหวิชาชีพอื่น ๆ บริหารจัดการเรื่องสภาวะสุขภาพของผู้รับบริการ ด้านการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ติดตามประเมินผลลัพธ์การรักษาตามแผนการรักษา และดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยเพื่อลดอัตราความเสี่ยงในการเสียชีวิตของผู้ป่วย

4. พยาบาลวิชาชีพระดับ 4 (Registered Nurse 4: (RN-4(MN, CNS)) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีความเชี่ยวชาญระดับสูงและต้องผ่านการสอบประเมิน

ระดับความสามารถ (Competency) ตามที่หน่วยงานองค์กรพยาบาลของบริษัทฯ กำหนด พยาบาลระดับนี้มักเป็นระดับหัวหน้าเวรบริหาร หรือหัวหน้าเวรทางคลินิก

#### 5. พยาบาลคลินิก และพยาบาลบริหาร ระดับ 5 แบ่งออกเป็น

5.1 พยาบาลคลินิกระดับ 5 (Clinical Nurse: CNS-5) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์พยาบาลมากกว่า 8 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทางการพยาบาลเฉพาะทาง (RN-4 มากกว่า 1 ปี) และต้องได้รับใบรับรองการพยาบาลเฉพาะทางผู้เชี่ยวชาญชั้นสูงจากสภาการพยาบาล

5.2 พยาบาลบริหารระดับรองหัวหน้าแผนก (Deputy Head of Department : MN-5) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์พยาบาลมากกว่า 8 ปีและประสบการณ์การบริหาร (RN-4 มากกว่า 1 ปี) และต้องมีใบรับรองทางการบริหาร มีหน้าที่ร่วมกับหัวหน้าแผนกวางแผนงานบริหารงานวิชาการ งบประมาณ และงานพัฒนาบุคลากร และทำแนวทางและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงาน

#### 6. พยาบาลคลินิก และพยาบาลบริหาร ระดับ 6 แบ่งออกเป็น

6.1 พยาบาลคลินิกระดับ 6 (Clinical Nurse: CNS-6) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์พยาบาลมากกว่า 8 ปีขึ้นไปและประสบการณ์ทางการพยาบาลเฉพาะทาง (CNS-5 มากกว่า 1 ปี) และต้องได้รับใบรับรองการพยาบาลเฉพาะทางผู้เชี่ยวชาญชั้นสูงจากสภาการพยาบาล

6.2 พยาบาลบริหารระดับหัวหน้าแผนก (Head of Department: MN-6) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์พยาบาลมากกว่า 8 ปีและประสบการณ์การบริหาร (MN-5 มากกว่า 1 ปี) และต้องมีใบรับรองทางการบริหาร มีหน้าที่นำนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานและโรงพยาบาลลงสู่การปฏิบัติ ดูแลมาตรฐานการพยาบาล ช่วยวางแผนงาน จัดระบบงานและพัฒนารูปแบบการบริการ

#### 7. พยาบาลคลินิก และพยาบาลบริหาร ระดับ 7 แบ่งออกเป็น

7.1 พยาบาลคลินิกระดับ 7 (Clinical Nurse: CNS-7) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์พยาบาลมากกว่า 8 ปีขึ้นไปและประสบการณ์ทางการพยาบาลเฉพาะทาง (CNS-6 มากกว่า 2 ปี) และได้รับใบรับรองการพยาบาลเฉพาะทางผู้เชี่ยวชาญชั้นสูงจากสภาการพยาบาล

7.2 พยาบาลบริหารระดับผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย (Assistant Manager: MN-7) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์พยาบาลมากกว่า 8 ปี และประสบการณ์การบริหาร (MN-6 มากกว่า 2 ปี) และต้องมีใบรับรองทางการบริหาร มีหน้าที่นำนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของกลุ่มงานและโรงพยาบาลลงสู่การปฏิบัติงาน บริหารบุคลากร บริหารงานด้านมาตรฐานการพยาบาล

#### 8. พยาบาลคลินิก และพยาบาลบริหาร ระดับ 8 แบ่งออกเป็น

8.1 พยาบาลคลินิกระดับ 8 (Clinical Nurse: CNS-8) จบการศึกษาปริญญาโทการพยาบาลสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์พยาบาลมากกว่า 8 ปีและประสบการณ์ทางการพยาบาล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เฉพาะทาง (CNS-7 มากกว่า 2 ปี) และได้รับใบรับรองการพยาบาลเฉพาะทางผู้เชี่ยวชาญชั้นสูงจากสภาการพยาบาล

8.2 พยาบาลบริหารระดับผู้จัดการฝ่าย (Manager: MN-8) จบการศึกษาปริญญาโท การพยาบาลหรือการบริหาร มีประสบการณ์พยาบาลมากกว่า 8 ปี และประสบการณ์การบริหาร (MN-7 มากกว่า 2 ปี) และต้องมีใบรับรองทางการบริหาร มีหน้าที่นำนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของกลุ่มงานและโรงพยาบาลลงสู่การปฏิบัติงาน บริหารบุคลากร บริหารงานด้านมาตรฐานการพยาบาล

## 9. พยาบาลคลินิก และ พยาบาลบริหาร ระดับ 9 แบ่งออกเป็น

9.1 พยาบาลคลินิกระดับ 9 (Clinical Nurse: CNS-9) จบการศึกษาปริญญาโท การพยาบาลสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์พยาบาลมากกว่า 8 ปี และประสบการณ์ทางการพยาบาลเฉพาะทาง (CNS-8 มากกว่า 2 ปี) และได้รับใบรับรองการพยาบาลเฉพาะทางผู้เชี่ยวชาญชั้นสูงจากสภาการพยาบาล

9.2 พยาบาลบริหารระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายพยาบาล (Assistant Nursing Director: MN-9) จบการศึกษาปริญญาโทการพยาบาลหรือการบริหาร มีประสบการณ์พยาบาลมากกว่า 8 ปี และประสบการณ์การบริหาร (MN-8 มากกว่า 2 ปี) มีใบรับรองทางการบริหาร มีหน้าที่ร่วมกำหนดนโยบายและร่วมวางแผนกลยุทธ์กับผู้บริหาร

## 10. พยาบาลคลินิก และ พยาบาลบริหาร ระดับ 10 แบ่งออกเป็น

10.1 พยาบาลคลินิกระดับ 10 (Clinical Nurse: CNS-10) จบการศึกษาปริญญาโทการพยาบาลสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์พยาบาลมากกว่า 8 ปี มีประสบการณ์ทางการพยาบาลเฉพาะทาง (CNS-9 มากกว่า 2 ปี) และได้รับใบรับรองการพยาบาลเฉพาะทาง

10.2 พยาบาลบริหารระดับรองผู้อำนวยการฝ่ายพยาบาล (Deputy Nursing Director: MN-10) จบการศึกษาปริญญาโทการพยาบาลหรือการบริหาร มีประสบการณ์พยาบาลมากกว่า 8 ปี และมีประสบการณ์การบริหาร (MN-9 มากกว่า 2 ปี) มีใบรับรองทางการบริหาร มีหน้าที่ร่วมกำหนดนโยบายและร่วมวางแผนกลยุทธ์กับผู้บริหาร

11. พยาบาลบริหารระดับ 11 ผู้อำนวยการฝ่ายพยาบาล (Nursing Director: MN-11) จบการศึกษาระดับปริญญาโทการพยาบาล หรือการบริหาร มีประสบการณ์พยาบาลมากกว่า 8 ปี และประสบการณ์ทางการพยาบาลเฉพาะทาง (CNS-10 มากกว่า 2 ปี) หรือมีประสบการณ์ทางการบริหาร (MN-10 มากกว่า 2 ปี) มีใบรับรองทางการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือบริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าของบริษัท โดยบริษัทฯ ได้ดูแลพนักงานที่มีความสามารถและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้โอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกัน และมีมาตรการที่จะให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม บริษัทฯ จึงได้จัดการฝึกอบรมความรู้ที่จำเป็น เพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถของพยาบาลและพนักงานอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมที่จัดโดยบุคคลภายนอกและภายในองค์กร มีการส่งเสริมวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีในองค์กรตลอดจนปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม โดยมีแผนการพัฒนามนุษย์ และการจัดสวัสดิการ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด) ให้แก่พยาบาลวิชาชีพ ดังนี้ (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ. 2550)

1. แผนการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) ให้กับพยาบาลทุกตำแหน่ง ทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องทุกปี โดยการฝึกอบรมและพัฒนาประกอบด้วย

- 1.1 การปฐมนิเทศพยาบาลใหม่ (Nurse Oriented)
- 1.2 การฝึกอบรมภาคบังคับ (Mandatory Training) และ Department Specific Training
- 1.3 การฝึกอบรมตามสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลักขององค์กรที่พยาบาลและพนักงานทุกคนต้องมี (Core Competency) สมรรถนะของความเป็นผู้นำสำหรับหัวหน้าหน่วยงาน (Leadership Competency) และสมรรถนะของงานอาชีพ (Functional Competency)
- 1.4 การฝึกภาคปฏิบัติ (On the job training)
- 1.5 การศึกษาดูงานในและต่างประเทศ

2. มีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน (Employee Wellness Committee) เพื่อกำหนดแผนการส่งเสริมสุขภาพให้กับพยาบาลและพนักงานให้มีสุขภาพร่างกายจิตใจที่สมบูรณ์ เพื่อป้องกันและลดการเจ็บป่วยของพยาบาลและพนักงาน โดยการสร้างเสริมกิจกรรมที่เหมาะสมในการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการป้องกันโรคติดเชื้อ และส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีแก่พยาบาล ประกอบด้วย

- 2.1 การส่งเสริมอาชีวอนามัยที่ดีแก่พยาบาลและพนักงาน บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของพยาบาล โดยเฉพาะอาการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน จึงได้ทำสถิติข้อมูลการเจ็บป่วยของพยาบาลและพนักงานและเมื่อมีโรคระบาดใหม่เกิดขึ้น เช่น โรคไข้หวัดใหญ่ H1N1 ทางบริษัทฯ ได้จัดให้มีการหาสาเหตุอาการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน เมื่อได้ข้อมูลจึงได้จัดตั้งทีมเพื่อรณรงค์ให้ความรู้และแนะนำโดยมีการจัดตั้งโครงการพนักงานไว้พุงขึ้น และให้พยาบาลในกลุ่มเสี่ยงได้เข้าร่วมกิจกรรม นำวิธีการป้องกันเพื่อมิให้เกิดการเจ็บป่วยซ้ำในกลุ่มเสี่ยงที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เคยมีข้อมูลมาแล้ว รวมถึงได้นำผลการตรวจสอบสภาพประจำปีของพยาบาลมาสรุปหาข้อมูล เพื่อนำมาเป็นโครงการในการดูแลสุขภาพของพนักงานต่าง ๆ ที่ทางบริษัทฯ จัดไว้ให้ เมื่อสิ้นสุดโครงการพบว่า พยาบาลที่เข้าร่วมโครงการมีน้ำหนักลดลงและมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงขึ้น จึงจัดให้มีโครงการอย่างต่อเนื่อง และทางบริษัทฯ ได้สร้างห้องฟิตเนสให้กับพยาบาลและพนักงานของบริษัทฯ เพื่อได้ออกกำลังกายหลังเวลาเลิกงานโดยไม่ต้องเดินทางและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายที่สูง และใน 4 วันของสัปดาห์จะมีการจ้างครูเข้ามาสอนเต้นแอโรบิก โยคะ และบอดี้คอมแบค สลับกันไป ตลอดจนฉีดวัคซีนให้กับพยาบาลในกลุ่มเสี่ยงฟรี รวมทั้งมีการรณรงค์ในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การล้างมือ การออกกกำลังกาย การให้ความรู้ข่าวสารผ่านทางอินทราเน็ต และมีการจัดกิจกรรม สันทนาการต่าง ๆ

2.2 การป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ด้วยการประเมินความเสี่ยงและหามาตรการป้องกันผลกระทบเพื่อสร้างความตื่นตัวในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน ฝึกรบม จัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล มีระบบในการติดตามสถิติ และแนวโน้มของการเกิดอุบัติเหตุหรืออุบัติการณ์ มีการวิเคราะห์หาสาเหตุและกำหนดมาตรการแก้ไขป้องกัน มีระบบและแนวทางในการดูแลบุคลากรที่ได้รับอุบัติเหตุ มีการจัดสรรกล่องทิ้งเข็มที่ปลอดภัยกับพยาบาล กำหนดมาตรฐานของรถใส่อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ในการรักษา เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ และมีการนำข้อมูลที่ประมวลผลได้เข้าไปแจ้งให้คณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ รวมถึงเน้นย้ำลงไปในพื้นที่ของหน่วยงานที่มักจะมีอุบัติเหตุอยู่บ่อยครั้งเพื่อสร้างความตระหนักให้มากขึ้น รวมถึงมีการนำเหตุการณ์มาจัดทำเป็นเรื่องเล่าจากการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน เพื่อแลกเปลี่ยนให้ความรู้กับหน่วยงานพยาบาลอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และป้องกันการเกิดอุบัติเหตุต่อไป

2.3 ระบบการป้องกันและระงับอัคคีภัย บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันอัคคีภัย จึงได้จัดให้มีการอบรมดับเพลิงเบื้องต้นจากหน่วยงานภายนอกทุกเดือนและจัดให้มีการซ้อมดับเพลิงรายหน่วยงาน ทุกหน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และซ้อมอพยพผู้ป่วยทั้งในช่วงเวลากลางวันและกลางคืน โดยมีการซ้อมร่วมกับทีมสถานีดับเพลิงบางกะปิ และดำเนินการส่งเจ้าหน้าที่พยาบาลเข้ารับการอบรมดับเพลิงในระดับสูง เพื่อเพิ่มศักยภาพของทีมของโรงพยาบาลอยู่เสมอ

2.4 การตรวจสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย บริษัทฯ จัดให้มีการตรวจวัดสิ่งแวดล้อมเป็นประจำทั้งเรื่องการตรวจวัดคุณภาพเสียงจากเครื่องมือทางการแพทย์ การตรวจแสงสว่าง การตรวจความร้อน รวมถึงการตรวจปริมาณสารเคมีอันตรายในพื้นที่ทำงานด้วย โดยผลการตรวจสอบอยู่ในเกณฑ์ที่ดี รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพของน้ำต่าง ๆ ได้แก่ คุณภาพน้ำที่ใช้ล้างเครื่องมือทางการแพทย์ น้ำที่ใช้ในห้องผ่าตัด น้ำที่ใช้ในหน่วยทำฟัน โดยมีการตรวจทุก 2 เดือน และคุณภาพน้ำดื่มที่แบ่งเป็น น้ำดื่มจากเครื่องกรองน้ำ น้ำดื่มจากขวดบรรจุเสร็จจากโรงงาน น้ำแข็ง และน้ำในระบบหอระบายความร้อน (Cooling Tower) เพื่อตรวจหาเชื้อแอลจิโชนেলাเป็นประจำทุก 3 เดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ไม่ว่าจะป็นน้ำทิ้ง น้ำดื่ม หรือน้ำใช้ ที่มีอยู่ในบริษัทฯ จะต้องเป็นน้ำที่มีคุณภาพตามที่กฎหมายกำหนด

3. จัดห้องพักสำหรับพยาบาล เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักและเพิ่มความสะดวกในการเดินทาง และมีการจัดรถรับส่งพนักงานระหว่างห้องพักและโรงพยาบาล ปัจจุบันมีห้องพักให้พยาบาลทั้งสิ้น 9 ห้องพักในราคาห้องละ 700 บาท

4. จัดให้มีสถานรับดูแลบุตรของพยาบาลและพนักงาน เพื่อลดภาระและความกังวลสำหรับพยาบาลและพนักงานที่มีบุตร สามารถนำบุตรที่มีอายุตั้งแต่ 2 เดือนขึ้นไปเข้ามาฝากดูแล ซึ่งทางโรงพยาบาลได้จัดพนักงานผู้เชี่ยวชาญในการดูแลเด็กไว้บริการ

5. จัดกิจกรรมให้พยาบาลและพนักงานได้ออกกำลังกายนอกสถานที่ การร่วมทำประโยชน์เพื่อสังคม เช่น กิจกรรม Big Cleaning Day ร่วมกับเขตห้วยขวาง สถานีตำรวจ และสถานีดับเพลิง การออกหน่วยตรวจสุขภาพเบื้องต้น ให้กับประชาชนที่ไปออกกำลังกายที่สวนลมทุกเช้า และกิจกรรมทางศาสนาที่ช่วยทำให้เกิดความสงบสุขด้านจิตใจ

6. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาลภายในเครือข่าย และสันตนาการให้กับพยาบาลและพนักงาน เช่น การแข่งขันกีฬาเชียร์ระหว่างเครือข่าย การประกวดร้องเพลงคาราโอเกะระหว่างเครือข่าย การรณรงค์นำคำหัวผู้สูงอายุตามประเพณีสงกรานต์ การดับบาตรในวันเกิดเดือนละครั้ง งานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ และ กลางปี

7. การจัดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน โดยมีโครงการให้พยาบาลและพนักงานมีส่วนร่วมในการเลือกรูปแบบการลงทุนและความเสี่ยงของตัวเอง (Employee's Choice) เมื่อพยาบาลและพนักงานสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วทางบริษัทจะสมทบเงินให้กับพนักงานเท่ากับยอดเงินที่พนักงานถูกหัก และเมื่อพนักงานทำเรื่องขอผันสภาพกองทุนหรือลาออกจากบริษัทอย่างถูกระเบียบ พนักงานจะได้รับสวัสดิการเงินสมทบที่บริษัทฯ สมทบให้ตามอายุงาน เช่น ผันสภาพกองทุน/ลาออกเมื่ออายุงานครบ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี จะได้รับเงินสมทบและประโยชน์จากการลงทุนของบริษัทฯ 30% ถ้าอายุงานครบ 5 ปี แต่ไม่ถึง 7 ปี จะได้รับเงินสมทบและประโยชน์จากการลงทุนของบริษัทฯ 50% และถ้าอายุงานครบ 7 ปีขึ้นไปจะได้รับเงินสมทบและประโยชน์จากการลงทุนของบริษัทฯ 100%

8. การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุกลุ่มพยาบาลที่ต้องเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่

9. การให้รางวัลและเชิดชูเกียรติกับพยาบาลและพนักงานที่ทุ่มเททำงานให้กับบริษัทเป็นระยะเวลานาน (Long-service Award) เช่น พยาบาลและพนักงานที่มีอายุงานครบ 10 ปีจะได้รับทองคำมูลค่า 50 สตางค์ พยาบาลและพนักงานที่มีอายุงานครบ 15 ปีจะได้รับทองคำมูลค่า 75 สตางค์ พยาบาลและพนักงานที่มีอายุงานครบ 20 ปีจะได้รับทองคำมูลค่า 1 บาท พยาบาลและพนักงานที่มีอายุงานครบ 25 ปี จะได้รับทองคำมูลค่า 1 บาท 25 สตางค์ พยาบาลและพนักงานที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุงานครบ 30 ปีจะได้รับทองคำมูลค่า 1 บาท 50 สตางค์ พยาบาลและพนักงานที่มีอายุงานครบ 35 ปีจะได้รับทองคำมูลค่า 1 บาท 75 สตางค์ และกรณีที่พยาบาลและพนักงานทุ่มเททำงานให้กับบริษัทจนครบเกษียณอายุ จะได้รับโล่เกียรติยศ และสิทธิในการรักษาพยาบาลฟรีตลอดชีพ (ในกรณีที่พนักงานเข้างานก่อนปี 2550)

10. จัดมอบทุนให้กับพยาบาลและพนักงาน เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้เพิ่มองค์ความรู้ และนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป โดยมุ่งหวังให้องค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร และเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่กับองค์กรในระยะยาว

นอกจากแผนการพัฒนาบุคลากร และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานตามข้างต้นแล้ว บริษัทยังจัดให้มีระบบการประเมินผลงานของพยาบาลและพนักงาน มีการประเมินความรู้ความสามารถของพยาบาลในการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินพยาบาลและพนักงานทุกระดับอย่างชัดเจนและเป็นธรรม โดยจะประเมินจากความสามารถ ศักยภาพ และสมรรถนะของพนักงานใน 4 ส่วน คือ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) คุณสมบัติ (Attributes) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) และ บริษัทฯ ได้มีการสื่อสารเกณฑ์ต่าง ๆ ในการประเมินให้พยาบาลและพนักงานทราบล่วงหน้าอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงานนอกจากจะคำนึงถึงผลการประกอบการของบริษัท และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในแต่ละปีแล้ว ผลการประเมินเป็นส่วนสำคัญในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงาน ซึ่งการจัดให้มีระบบการประเมินผลงานของพนักงานและการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงานตามผลประเมินนี้จะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานและพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า บริษัทฯ เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคล มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะสร้างคุณค่าชีวิตที่ดีในการทำงานให้กับพยาบาลและพนักงานของบริษัทฯ เพื่อให้พยาบาลและพนักงานทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลในการนำไปสู่ความผูกพันของพยาบาล และผลของความผูกพันของพยาบาลจะแสดงออกมาในลักษณะของผลการดำเนินงานของพนักงานและองค์กร การคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ความจงรักภักดีของลูกค้า และความสามารถในการทำกำไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพคูสตีเวซการ จำกัด(มหาชน) ในครั้งนี้ได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 345 ชุด จากโรงพยาบาลในเครือบริษัท กรุงเทพคูสตีเวซการ จำกัด (มหาชน) จำนวน 17 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลหัวใจกรุงเทพ โรงพยาบาลวัฒโนสถ โรงพยาบาลกรุงเทพหัวหิน โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ โรงพยาบาลสมิติเวชศรีราชา โรงพยาบาลบีเอ็นเอช โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา โรงพยาบาลกรุงเทพระยอง โรงพยาบาลกรุงเทพจันทบุรี โรงพยาบาลกรุงเทพตราด โรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ต โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ โรงพยาบาลกรุงเทพสมุย โรงพยาบาลกรุงเทพโคราช และโรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดง โดยแบ่งผลการศึกษออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
3. ความผูกพันของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์กร
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร
5. ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงการบริหารงานในองค์กร

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลการศึกษา ดังนี้

##### 4.1.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 96.2 และเป็นเพศชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วอาชีพพยาบาลจะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (ตารางที่ 4.1)

#### ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	332	96.2
ชาย	13	3.8
รวม	345	100.0

#### 4.1.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุระหว่าง 25 – 29 ปี จำนวนมากที่สุดคือ 117 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 เป็นช่วงอายุที่อยู่ในวัยทำงานและสนุกกับการทำงานในวิชาชีพนี้อยู่ รองลงมา คือ ช่วงอายุระหว่าง 30 – 34 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 ช่วงอายุระหว่าง 35 - 39 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และช่วงอายุที่น้อยที่สุด คือ อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปมีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นหัวหน้างานหรือผู้จัดการ (ตารางที่ 4.2)

#### ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	32	9.3
25 – 29 ปี	117	33.9
30 – 34 ปี	90	26.1
35 – 39 ปี	73	21.2
40 – 44 ปี	19	5.5
ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	14	4.1
รวม	345	100.0

#### 4.1.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลด้านอายุของกลุ่มตัวอย่าง รองลงมา คือ สถานภาพสมรส-มีบุตร จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 โดยมีบุตรจำนวน 1 คนและ 2 คน ร้อยละ 13.6 และ 10.7 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วไม่มีบุตรมีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และ สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 (ตารางที่ 4.3)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ**

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	205	59.4
สมรส-ไม่มีบุตร	50	14.5
สมรส-มีบุตร		
จำนวนบุตร 1 คน	47	13.6
จำนวนบุตร 2 คน	37	10.7
หย่าร้าง / หม้าย	6	1.7
รวม	345	100.0

#### 4.1.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 91.3 ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 (ตารางที่ 4.4)

**ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด**

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	315	91.3
ปริญญาโท	28	8.1
ปริญญาเอก	2	0.6
รวม	345	100.0

#### 4.1.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 6 เดือน – ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมา คือ อายุงานระหว่าง 5 – 9 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 อายุงานระหว่าง 20-24 ปี และ ระหว่าง 25 – 29 ปี มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ ส่วนอายุงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุงานตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 (ตารางที่ 4.5)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6 เดือน – ต่ำกว่า 5 ปี	142	41.2
5 – 9 ปี	108	31.3
10 – 14 ปี	50	14.5
15 – 19 ปี	26	7.5
20 – 24 ปี	10	2.9
25 – 29 ปี	7	2.0
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	2	0.6
รวม	345	100.0

#### 4.1.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7 ซึ่งสอดคล้องกับช่วงอายุและช่วงอายุงาน รองลงมา คือระดับหัวหน้าแผนก 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และระดับตำแหน่งผู้จัดการแผนกจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พยาบาลปฏิบัติการ	282	81.7
หัวหน้าแผนก	51	14.8
ผู้จัดการแผนก	12	3.5
รวม	345	100.0

#### 4.1.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,000 - 30,000 บาท มีจำนวน 156 คนคิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมา คือ ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 และผู้มีรายได้ระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท มีจำนวนใกล้เคียงกับผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป กล่าวคือ มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.7)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	39	11.3
20,000 – 30,000 บาท	156	45.2
30,001 – 40,000 บาท	102	29.6
40,001 – 50,000 บาท	28	8.1
ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป	20	5.8
รวม	345	100.0

## 4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 4) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และ 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยใช้หลักเกณฑ์การหาค่าเฉลี่ยของ Likert Scale ได้ผลการศึกษาดังนี้

### 4.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก 4 รายการ คือ 1) โรงพยาบาลได้จัดสวัสดิการให้เพียงพอ 2) การได้รับเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน 3) สามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่หน่วยงานจัดหาให้เต็มที่ และ 4) ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานลักษณะใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกันในโรงพยาบาลอื่น ส่วนรายการที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง มี 3 รายการ คือ 1) ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน 2) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม และ 3) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ (ตารางที่ 4.8)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(N=345)

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1.โรงพยาบาลได้จัดสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ	3.72	0.79	มาก
2.ได้รับเงิน โบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน	3.62	0.87	มาก
3.สามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเต็มที่	3.55	0.86	มาก
4.ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานลักษณะใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกันในโรงพยาบาลอื่น	3.47	0.78	มาก
5.ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	3.34	0.86	ปานกลาง
6.ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม	3.32	0.85	ปานกลาง
7.ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.30	0.88	ปานกลาง
รวม	3.47	0.64	มาก

#### 4.2.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากทุกรายการ ประกอบด้วย 1) ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะใหม่ ๆ 2) ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ที่สูงขึ้น 3) ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาได้รับมอบหมายงานเพิ่มมากขึ้น 4) มีความมั่นคงในการทำงาน 5) การประสบความสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงาน 6) มีความก้าวหน้าในการทำงาน และ 7) การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่พิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นหลัก (ตารางที่ 4.9)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(N=345)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1.ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะใหม่ๆ	3.90	0.65	มาก
2.ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ที่สูงขึ้น	3.89	0.65	มาก
3.ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาได้รับมอบหมายงานเพิ่มมากขึ้น	3.87	0.69	มาก
4.มีความมั่นคงในการทำงาน	3.86	0.64	มาก
5.การประสบความสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงาน	3.68	0.67	มาก
6.มีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.62	0.69	มาก
7.การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่พิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นหลัก	3.52	0.76	มาก
รวม	3.76	0.48	มาก

#### 4.2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากทุกรายการ ประกอบด้วย 1) มีการให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน 2) มีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดอุบัติเหตุอย่างเพียงพอ 3) ในบริเวณหน่วยงานมีความสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวกเอื้อต่อการทำงาน 4) มีสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน และ 5) มีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ (ตารางที่ 4.10)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

(N=345)

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1.มีการให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	4.01	0.63	มาก
2.มีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดอุบัติเหตุอย่างเพียงพอ	3.90	0.70	มาก
3.ในบริเวณหน่วยงานมีความสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวกเอื้อต่อการทำงาน	3.82	0.78	มาก
4.มีสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.79	0.80	มาก
5.มีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.78	0.79	มาก
รวม	3.86	0.60	มาก

#### 4.2.4 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากทุกรายการ ประกอบด้วย 1) มีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ 2) ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ 3) ได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการทำงาน 4) มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ 5) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน 6) ในหน่วยงานมีการประชุมทางด้านวิชาการ เพื่อให้พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ เสมอ 7) ในหน่วยงานมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก 8) สามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเอง 9) มีอิสระในการวางแผนการทำงาน และ 10) เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ตารางที่ 4.11)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ

(N=345)

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. มีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.98	0.58	มาก
2. ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ	3.98	0.59	มาก
3. ได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการทำงาน	3.93	0.63	มาก
4. มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.93	0.66	มาก
5. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน	3.92	0.77	มาก
6. ในหน่วยงานมีการประชุมทางด้านวิชาการ เพื่อให้พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ เสมอ	3.88	0.76	มาก
7. ในหน่วยงานมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก	3.80	0.78	มาก
8. สามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเอง	3.77	0.71	มาก
9. มีอิสระในการวางแผนการทำงาน	3.74	0.72	มาก
10. เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.70	0.80	มาก
รวม	3.86	0.53	มาก

#### 4.2.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ ประกอบด้วย 1) สามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม 2) การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต 3) มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ 4) มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ และ 5) มีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ (ตารางที่ 4.12)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

(N=345)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1.สามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม	3.29	0.87	ปานกลาง
2.การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต	3.23	0.89	ปานกลาง
3.มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.15	0.96	ปานกลาง
4 มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	2.99	1.00	ปานกลาง
5.มีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	2.75	1.06	ปานกลาง
รวม	3.08	0.81	ปานกลาง

#### 4.2.6 ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่ามีความคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 2) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ 4) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สืบเนื่องจากลักษณะการทำงานของพยาบาลจะมีความแตกต่างจากผู้ที่ทำงานในวิชาชีพอื่น ทั้งในเรื่องเวลาของการทำงานที่ต้องปฏิบัติงานหมุนเวียนกันตลอด 24 ชั่วโมง รวมทั้งอาจมีวันหยุดไม่สอดคล้องกับวันหยุดของครอบครัว (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(N=345)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1.ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.86	0.60	มาก
2.ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.86	0.53	มาก
3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.76	0.48	มาก
4.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.47	0.64	มาก
5.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.08	0.81	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตโดยภาพรวม	3.60	0.61	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 4.3 ความผูกพันของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์กร

จากการศึกษาความผูกพันของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร 2) ด้านการนึกถึงองค์กรในทางที่ดี และ 3) ด้านความภูมิใจในงานที่ทำ โดยใช้หลักเกณฑ์การหาค่าเฉลี่ยของ Likert Scale ได้ผลการศึกษาดังนี้

#### 4.3.1 ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Stay)

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกรายการ ประกอบด้วย 1) แม้มีโอกาสที่จะได้รับงานในตำแหน่งเดียวกันนี้ในองค์กรอื่นแต่ยังคงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป 2) ยินดีที่จะเลือกทำงานกับองค์กรนี้มากกว่าองค์กรอื่นที่สามารถเลือกได้ 3) ถ้าสภาพการทำงานในปัจจุบันเปลี่ยนไปเพียงเล็กน้อยจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้ 4) ไม่มีความคิดที่จะหางานใหม่ เพราะองค์กรมีสิ่งผูกมัดให้ทำงานต่อไปอย่างมั่นใจ และ 5) ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่ายังจะไม่ไปทำงานในแหล่งอื่นทันที (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Stay)

(N=345)			
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Stay)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. แม้มีโอกาสที่จะได้รับงานในตำแหน่งเดียวกันนี้ในองค์กรอื่นแต่ยังคงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป	3.70	0.69	มาก
2. ยินดีที่จะเลือกทำงานกับองค์กรนี้มากกว่าองค์กรอื่นที่สามารถเลือกได้	3.70	0.74	มาก
3. ถ้าสภาพการทำงานในปัจจุบันเปลี่ยนไปเพียงเล็กน้อยจะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกได้	3.63	0.73	มาก
4. ไม่มีความคิดที่จะหางานใหม่ เพราะองค์กรมีสิ่งผูกมัดให้ทำงานต่อไปอย่างมั่นใจ	3.53	0.77	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Stay)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
5.ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านยังจะ ไม่ไปทำงานกับที่นั่นทันที	3.52	0.83	มาก
รวม	3.62	0.61	มาก

#### 4.3.2 ด้านการนึกถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับ  
องค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมี  
ความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกรายการ ประกอบด้วย 1) มีความหวังใจอย่างจริงจังในชื่อเสียงของ  
องค์กรอย่างมาก 2) รู้สึกกังวลถ้าทราบว่าการดำเนินงานขององค์กรกำลังมีปัญหา 3) รู้สึกต่อต้าน  
เมื่อมีผู้พูดถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี 4) องค์กรช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างดีเลิศ และ 5) ไม่  
ร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อ  
องค์กร ด้านการนึกถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)

(N=345)

ด้านการนึกถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
1.มีความหวังใจอย่างจริงจังในชื่อเสียงขององค์กรอย่าง มาก	3.99	0.65	มาก
2.รู้สึกกังวลถ้าทราบว่าการดำเนินงานขององค์กรกำลังมี ปัญหา	3.94	0.64	มาก
3.รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้พูดถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี	3.91	0.68	มาก
4.องค์กรช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างดีเลิศ	3.90	0.66	มาก
5.ไม่ร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับเพื่อน ร่วมงานหรือบุคคลอื่น	3.65	0.80	มาก
รวม	3.88	0.56	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 4.3.3 ด้านความภูมิใจในงานที่ทำ (Serve)

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกรายการ ประกอบด้วย 1) เมื่อเอ่ยชื่อองค์กร คนมักจะรู้จักและยอมรับ 2) เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง 3) ภาคภูมิใจในตำแหน่งงานเพราะได้มาด้วยความรู้ความสามารถอย่างมาก 4) ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 5) ภาคภูมิใจกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในงานที่ทำ (Serve)

			(N=345)
ด้านความภูมิใจในงานที่ทำ (Serve)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความผูกพัน
1.เมื่อเอ่ยชื่อองค์กร คนมักจะรู้จักและยอมรับ	4.14	0.63	มาก
2.เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	4.10	0.54	มาก
3.ภาคภูมิใจในตำแหน่งงานเพราะได้มาด้วยความรู้ความสามารถอย่างมาก	4.10	0.61	มาก
4.ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.08	0.61	มาก
5.ภาคภูมิใจกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.02	0.65	มาก
รวม	4.09	0.51	มาก

### 4.3.4 ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านความภูมิใจในงานที่ทำ 2) การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี และ 3) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร อาจเป็นเพราะบริษัทฯ เป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีความมั่นคงสูง ประกอบด้วยโรงพยาบาลในเครือข่ายหลายแห่ง กระจายอยู่ในหลายภูมิภาค การดำเนินงานภายในมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงและพัฒนางาน มีการจัดตั้งหน่วยงานจากส่วนกลางที่ทำหน้าที่รับผิดชอบให้การดูแลพยาบาลวิชาชีพในสังกัด โดยเฉพาะ ทำให้มีการสร้างระบบการพัฒนาสายวิชาชีพให้แก่พยาบาลและภาพลักษณ์ของบริษัทฯ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งทำให้เกิดความผูกพันในที่สุด (ตารางที่ 4.17)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร

(N=345)

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ความภูมิใจในงานที่ทำ	4.09	0.51	มาก
2. การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี	3.88	0.56	มาก
3. ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	3.62	0.61	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	3.86	0.56	มาก

4.4 ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการให้ปรับปรุงเป็นเรื่องแรกและเรื่องที่ต้องการให้ดำเนินการต่อไป

4.4.1 ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงการบริหารงานในองค์กร

กลุ่มตัวอย่าง ต้องการให้โรงพยาบาลปรับปรุง 3 อันดับแรก คือ เรื่องการให้ค่าตอบแทนกับพนักงานที่มีความสามารถและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ไม่ควรมีการจำกัดฐานเงินเดือน และควรปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับประสิทธิภาพ รองลงมาคือ เรื่องอัตราค่าจ้างของพนักงานไม่เพียงพอต่อการดูแลผู้ป่วยและปริมาณงานที่มากขึ้น และ เรื่องการเพิ่มหอพักให้เพียงพอพร้อมทั้งรถบริการรับส่งให้มีจำนวนรอบมากขึ้น โดยเฉพาะช่วงเช้า-ออกงาน (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงการบริหารงานในองค์กร

(N=345)

รายการ	จำนวน (คำตอบ)	ร้อยละ
1. การให้ค่าตอบแทนกับพนักงานที่มีความสามารถและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ไม่ควรมีการจำกัดฐานเงินเดือน และควรปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับประสิทธิภาพ	26	33.8
2. อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการดูแลผู้ป่วยและปริมาณงานมากขึ้น	22	28.6
3. การเพิ่มหอพักให้เพียงพอพร้อมทั้งรถบริการรับส่งให้มีจำนวนรอบมากขึ้น โดยเฉพาะช่วงเช้า-ออกงาน	10	13.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คำตอบ)	ร้อยละ
4. การจัดช่วงเวลาการทำงาน อยากรให้ปรับเวลาทำงานเป็น 8 ชั่วโมง หรือ 12 ชั่วโมง ไม่ควรทำงาน 16 ชั่วโมง	8	10.3
5. การประเมินผลของพนักงาน KPI ควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับหน่วยงานและมีความยุติธรรม การพิจารณาความก้าวหน้าของพนักงานในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยดูจากผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง การยอมรับและเห็นคุณค่าของพนักงาน	6	7.8
6. เพิ่มสมรรถนะของพนักงานตามสายงานให้ก้าวหน้าความรู้ใหม่ จากสหสาขาวิชาชีพ โดยเฉพาะที่สนับสนุนที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาบุคลากรในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	5	6.5
รวม	77	100.0

#### 4.4.2 ข้อเสนอแนะต่อสิ่งที่ต้องการให้ดำเนินการต่อไป

กลุ่มตัวอย่าง ต้องการให้โรงพยาบาลดำเนินการต่อไปใน 3 อันดับแรกคือเรื่องสวัสดิการพนักงานและครอบครัว เช่น ด้านการรักษาพยาบาล การได้รับส่วนลดของครอบครัว รองลงมาคือเรื่องการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ของพนักงาน เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา ดูงาน เป็นต้น และด้านการจัดกิจกรรมให้พนักงานตาม โอกาสต่าง ๆ (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะต่อสิ่งที่ต้องการให้ดำเนินการต่อไป

(N=345)

รายการ	จำนวน (คำตอบ)	ร้อยละ
1. สวัสดิการพนักงานและครอบครัว เช่น ด้านการรักษาพยาบาลฟรี สำหรับพนักงานและการได้รับส่วนลดของครอบครัว กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	40	32.3
2. สนับสนุนในการพัฒนาความรู้ของพนักงาน เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา ดูงาน เป็นต้น	37	29.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คำตอบ)	ร้อยละ
3. การจัดกิจกรรมให้พนักงานตามโอกาสต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ สงกรานต์ วันเกิดประจำเดือนต่างๆ การแข่งขันกีฬาตลอดจนการจัด กิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	18	14.5
4. การให้โบนัสทุกปี และเงินเดือนขึ้นทุกปี	15	12.1
5. Technology & IT ทันสมัย	9	7.3
6. ผู้บริหารมีเมตตาธรรมสูง ใจดี โปร่งใส มีความสามารถเป็นกันเอง วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออาทร คู่พี่น้อง	5	4.0
รวม	124	100.0

#### 4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของ พยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร โดยใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ( $p\text{-value} = 0.561$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร

ตัวแปร		p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Pearson Correlation	0.561
	Sig. (2-tailed)	0.000*
	N	345
ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร	Pearson Correlation	0.561
	Sig. (2-tailed)	0.000*
	N	345

หมายเหตุ \*Correlation is significant at the 0.01 level

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้มีการตั้งสมมติฐานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ผลจากการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้ผลการศึกษาดังนี้ ด้านการพัฒนาคำว่าความสามารถมีผลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรสูงสุด ( $r = 0.579$ ) โดยที่พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตในด้านนี้เป็นอันดับที่ 1 (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรเป็นอันดับที่ 2 ( $r = 0.528$ ) โดยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในด้านนี้เป็นอันดับที่ 2 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีผลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรเป็นอันดับที่ 3 ( $r = 0.408$ ) โดยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในด้านนี้เป็นอันดับที่ 1 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีผลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรเป็นอันดับที่ 4 ( $r = 0.376$ ) โดยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในด้านนี้เป็นอันดับที่ 3 และสุดท้ายคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรเป็นอันดับที่ 5 ( $r = 0.281$ ) โดยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในด้านนี้เป็นอันดับสุดท้ายเช่นเดียวกัน จากข้อมูลทั้งหมดนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านส่งผลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าสมมติฐานที่กำหนดไว้ไม่เป็นจริง (ตารางที่ 4.21)

**ตารางที่ 4.21** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

(N = 345)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	Correlation		Sig
ด้านการพัฒนาคำว่าความสามารถ	3.86 (1)	0.53	0.579	ปานกลาง	0.000*
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.76 (2)	0.48	0.528	ปานกลาง	0.000*
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.86 (1)	0.60	0.408	ปานกลาง	0.000*
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.47 (3)	0.64	0.376	ปานกลาง	0.000*
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.08 (4)	0.81	0.281	ปานกลาง	0.000*
รวม	3.60	0.61	0.561	ปานกลาง	0.000*

หมายเหตุ \* Correlation is significant at the 0.01 level

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

# สรุปและข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุป

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อองค์กร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดโรงพยาบาลเครือข่ายในประเทศไทย 17 แห่ง จำนวน 345 คน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 - 29 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี อายุงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ รายได้ประจำเฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท

ผลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีระดับปานกลาง คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สำหรับผลการศึกษาเรื่องความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กรพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้านตามลำดับ คือ ด้านความภูมิใจในงานที่ทำ การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี และความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร สะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพแสดงพฤติกรรมที่ให้คุณค่าต่องานของตนเองว่าเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานเหล่านั้น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์สูงสุดต่อความผูกพัน รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร บริษัทฯ ควรมีการปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงการบริหารงานในองค์กรซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดมาเป็นข้อเสนอแนะร่วมด้วย โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. บริษัทฯ ควรปรับกระบวนการทำงาน โดยการลดขั้นตอนของการทำงานและเอกสารที่ซ้ำซ้อน ตลอดจนยกเลิกงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อช่วยให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ทบทวนอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณผู้ป่วย และจัดให้มีการรวมกำลังของพยาบาล (nursing pool) เพื่อรองรับในช่วงเวลาที่มีปริมาณคนไข้จำนวนมาก (peak load) และให้ผลตอบแทนที่จูงใจสำหรับพยาบาลที่เข้าร่วม
3. ทบทวนสายความก้าวหน้าในอาชีพ และผลตอบแทนให้สอดคล้องกับระดับความสามารถ เช่น มีการจัดสอบประเมินผลระดับพยาบาลหน่วยงานวิกฤต (critical care) และให้ผลตอบแทนค่าเฉพาะทางตามระดับที่ได้รับ และปรับระดับให้เหมาะสม
4. มีการจัดทำแผนงานเพื่อแก้ปัญหาในการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยจัดทำ focus group แล้วนำปัญหาไปแก้ไขให้ตรงจุด โดยผู้บริหารมีส่วนร่วมและจริงจังในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรระยะยาว
5. จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อคลายความเครียด และเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนสหสาขาวิชาชีพ เช่น การจัดทำกิจกรรมปรับปรุงคุณภาพ (Continuous Quality Improvement : CQI) เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานฝ่ายพยาบาล แผนกบุคคล แผนกการเงิน
6. จัดให้มีสถานที่สันทนาการ หรือออกกำลังกาย พักผ่อน ก่อนและหลังลงเวร
7. มีการสรรหาคนดี คนเก่ง (Talent) และจัดให้มีโปรแกรมในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นแผนเฉพาะกลุ่ม มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งมีโอกาสเร็วกว่าปกติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสาขาอาชีพอื่น ๆ ของบริษัทฯ เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้ และนำผลไปพัฒนาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวมต่อไป

2. ควรมีการศึกษาหัวข้อเดียวกันนี้กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเติมในกลุ่มโรงพยาบาลญาไทและเปาโล เพื่อจะได้ทราบผลเพิ่มเติม และนำผลไปพัฒนาความผูกพันต่อไป

3. ควรมีการศึกษาหัวข้อเดียวกันนี้กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มคนเก่งมีความสามารถ (Talent) ขององค์กรเพื่อศึกษาลงรายละเอียดและนำผลมาพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลกลุ่มนี้ ซึ่งจะเป็นกลุ่มที่ขับเคลื่อนองค์กรต่อไปในอนาคต



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม. 2555. การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การธุรกิจของไทย.

วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. ปีที่ 52(1) : 41-66.

เขมจิรา ศรีวินิจ. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เทเลอินโฟ มีเดีย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.

เชี่ยวชาญ อาศวีวัฒนกุล. 2530. แนวคิดในการพัฒนามนุษย์ในองค์การ มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาลการเมืองค่านิยมและการจัดการทรัพยากรในองค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ดร.สุศรี สิริยศขำรง. 2542. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การศึกษากรณีบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิวัฒน์ วัชรวารการ. 2541. องค์การที่มีชีวิต หน่วยงานที่มีความสุข. วารสารข้าราชการ ฉบับที่ 5, 2543. หน้า 51-56

ผาณิต สกลวัฒน์. 2537. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ. บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) 2550. แนวปฏิบัติสำหรับพนักงาน (คัดสำเนา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. 2542. การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รุจี อุศิลปัทม์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วรรณาศักดิ์อุดมทรัพย์. 2549. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสินแพทย์. ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรวิทย์ ชัยพรเจริญศรี. 2541. คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

วรศ ทายมันทรนันท์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. ความหมายพยาบาลศาสตร์และสาขาการพยาบาล (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://th.wikipedia.org/wiki/พยาบาลศาสตร์>

วิจิตร ศรีสุพรรณ. 2555. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารสภาการพยาบาล ปีที่ 27 (1) : 5.

วิจิตร ศรีสุพรรณ. 2555. สถานการณ์วิชาชีพการพยาบาลและองค์การพยาบาล. ใน การสัมมนาวิชาชีพการพยาบาลในประชาคมอาเซียน ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สภาการพยาบาล.

สกว ลำราญคง. 2547. การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สภาการพยาบาล. 2554. จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.tnc.or.th/law/page-4.html>

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ชีระพร อุวรรณโณ และนิรันดร์ แสงสวัสดิ์. 2540.

รายงานการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. 2555. **สภาการพยาบาลกับการเตรียมความพร้อมของวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์สู่ประชาคมอาเซียน.** ใน การสัมมนาวิชาชีพการพยาบาลในประชาคมอาเซียน ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สภาการพยาบาล.

สุธินี เดชะตา. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2549. **การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.** ภาคนิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาศาสตร์พยาบาลและองค์การ), โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศาสตร์พยาบาล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน). 2554. **รายงานประจำปี 2554.** (คัดสำเนา)

เสริมศรี เวชชะ, ดุษฎีวรรณ เรื่องรุจิระ และเดือนใจ แวงงาม. 2535. **ความสัมพัทธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์พยาบาล กระทรวงสาธารณสุข.** กรุงเทพฯ : วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ กองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. องค์การพยาบาล ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการจำกัด (มหาชน). 2554. **Nursing Career Path Model.** (คัดสำเนา)

Burke. 2003. **Employee Engagement.** Retrieved February 2, 2011. [Online]. Available : <http://www.burke.com>.

Ed Gubman. 2004. **Increasing and Measuring Engagement** [Online]. Available : [http://www.gubmanconsulting.com/writing\\_increasing.html](http://www.gubmanconsulting.com/writing_increasing.html).

Hewitt Associates. 2003. [Online]. Available : <http://www.hewittassociates.com>

Piccinini, V.C. & Tolfo, S. 1998. **The Best Companies to Work in Brazil and Quality of Working Life: Disjunctions between Theory and Practice.** Miami University. [Online]. Available : <http://www.sba.muohio.edu/ABAS/1998/QVTABAS.pdf>

Strellioff, W.K. 2003. **Engaged Employees.** [Online]. Available : <http://bcauditor.com/PUBS/2002-03/Report1/sec2.htm>.

Taylor Nelson Sofres. 2004. **Employees.** [Online]. Available : <http://bcauditor.com/PUBS/2002-03/Report1/sec2.htm>.

The Gallup Organization. 2004. [Online]. Available : <http://www.gallup.com>.

Walton, Richard E. 1973. **Quality of Working Life: What is it?.** Sloan Management Review. Fall: Pp.11-21.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อการจัดการแต่ละด้าน (Correlations)

	Compensate <sup>1</sup>	Advancement <sup>2</sup>	Environment <sup>3</sup>	Development <sup>4</sup>	Life space <sup>5</sup>	Stay <sup>6</sup>	Say <sup>7</sup>	Serve <sup>8</sup>	Quality <sup>9</sup>	Engagement <sup>10</sup>
Compensate <sup>1</sup>	Pearson Correlation	.449**	.490**	.451**	.446**	.415**	.300**	.237**	.770**	.376**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345	345	345	345	345
Advancement <sup>2</sup>	Pearson Correlation	.449**	1	.631**	.258**	.496**	.449**	.406**	.702**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345	345	345	345	345
Environment <sup>3</sup>	Pearson Correlation	.490**	.469**	1	.616**	.324**	.344**	.288**	.760**	.408**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345	345	345	345	345
Development <sup>4</sup>	Pearson Correlation	.451**	.631**	.616**	1	.353**	.458**	.494**	.783**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345	345	345	345	345
Life space <sup>5</sup>	Pearson Correlation	.446**	.258**	.324**	.353**	1	.202**	.107**	.705**	.281**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.046	.000	.000
	N	345	345	345	345	345	345	345	345	345

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อการคัดค้าน(Correlations) (ต่อ)

	Compensate <sup>1</sup>	Advancement <sup>2</sup>	Environment <sup>3</sup>	Development <sup>4</sup>	Life space <sup>5</sup>	Stay <sup>6</sup>	Say <sup>7</sup>	Serve <sup>8</sup>	Quality <sup>9</sup>	Engagement <sup>10</sup>
Stay <sup>6</sup>										
Pearson Correlation	.415**	.496**	.408**	.535**	.388**	1	.627**	.463**	.593**	.831**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	345	345	345	345	345	345	345	345	345	345
Say <sup>7</sup>										
Pearson Correlation	.300**	.449**	.344**	.458**	.202**	.627**	1	.723**	.449**	.910**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	345	345	345	345	345	345	345	345	345	345
Serve <sup>8</sup>										
Pearson Correlation	.237**	.406**	.288**	.494**	.107**	.463**	.723**	1	.382**	.832**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.046	.000	.000	.000	.000	.000
N	345	345	345	345	345	345	345	345	345	345
Quality <sup>9</sup>										
Pearson Correlation	.770**	.702**	.760**	.783**	.705**	.593**	.449**	.382**	1	.561**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	345	345	345	345	345	345	345	345	345	345
Engagement <sup>10</sup>										
Pearson Correlation	.376**	.528**	.408**	.579**	.281**	.831**	.910**	.832**	.561**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	345	345	345	345	345	345	345	345	345	345

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## หมายเหตุ

1	Compensate	หมายถึง	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2	Advancement	หมายถึง	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
3	Environment	หมายถึง	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
4	Development	หมายถึง	ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ
5	Life space	หมายถึง	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
6	Stay	หมายถึง	ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร
7	Say	หมายถึง	ด้านการนี้ถึงองค์การในทางที่ดี
8	Serve	หมายถึง	ด้านความภูมิใจในงานที่ทำ
9	Quality	หมายถึง	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
10	Engagement	หมายถึง	ระดับความผูกพัน
	**	หมายถึง	Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
	*	หมายถึง	Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเลขที่ \_\_\_\_\_

## แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร  
กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการจำกัด (มหาชน)

### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อจัดเก็บข้อมูลงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ประกอบด้วยตัวแปร 5 มิติดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3) สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะ 4) การพัฒนาความรู้ความสามารถ และ 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี และความภูมิใจในงานที่ทำ

**ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะสิ่งที่พนักงานอยากให้บริษัทปรับปรุงและสิ่งที่บริษัททำดีอยู่แล้ว

จึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็น **ความลับ** และไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและองค์กรของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่น่าเสนอจะนำเสนอในภาพรวม มิได้เสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการบริหารและจัดการ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### แบบสอบถาม

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

#### 1. เพศ

- ชาย  หญิง

#### 2. อายุ

- ต่ำกว่า 25 ปี  25 – 29 ปี  
 30– 34 ปี  35 – 39 ปี  
 40 – 44 ปี  ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

#### 3. สถานภาพสมรส

- โสด  สมรส-ไม่มีบุตร  
 สมรส-มีบุตร จำนวน ..... คน  หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย

#### 4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี  ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก

#### 5. อายุงาน

- 6 เดือน – ต่ำกว่า 5 ปี  5 -9 ปี  
 10 – 14 ปี  15 - 19 ปี  
 20 – 24 ปี  25 - 29 ปี  
 30 – 34 ปี  ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

#### 6. ระดับตำแหน่ง

- ระดับปฏิบัติการ  หัวหน้าแผนก  
 ผู้จัดการแผนก

#### 7. รายได้ประจำเฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่า 20,000 บาท  20,000 – 30,000 บาท  
 30,001 – 40,000 บาท  40,001 – 50,000 บาท  
 ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามความคิดเห็น คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 34 ข้อ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานลักษณะใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกันในโรงพยาบาลอื่น					
2	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน					
3	คำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ					
4	คำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม					
5	การได้รับเงิน โบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนทำให้ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
6	โรงพยาบาลได้จัดสวัสดิการให้เพียงพอ					
7	ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่หน่วยงานจัดหาให้เต็มที่					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>						
8	ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านได้รับมอบหมายงานเพิ่มมากขึ้น					
9	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ที่สูงขึ้น					
10	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะใหม่ๆ					
11	ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงาน					
12	ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
13	บริษัทฯ ให้ความมั่นคงในการทำงาน					
14	การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ในบริษัทฯ พิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นหลัก					
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
15	ในบริเวณหน่วยงานของท่านมีความสะอาด สว่างที่เพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวกเอื้อต่อการทำงานของท่าน					
16	หน่วยงานของท่านได้จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ					
17	ในบริษัทฯ ของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดอุบัติเหตุอย่างเพียงพอ					
18	บริษัทฯ มีการให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน					
19	บริษัทฯ ของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
<b>การพัฒนาความรู้ความสามารถ</b>						
20	ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
21	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญกับหน่วยงาน					
22	บริษัทฯ ของท่านสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน					
23	ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการทำงาน					
24	บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
25	ในหน่วยงานมีการประชุมทางด้านวิชาการเพื่อให้พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ เสมอ					
26	หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก					
27	บริษัทฯ ของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
28	ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงาน					
29	ท่านสามารถควบคุมการทำงานของท่านด้วยตนเอง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</b>						
30	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
31	ท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ					
32	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
33	การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน					
34	ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม					

**ส่วนที่ 3: แบบสอบถามความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ**

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
<b>ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Stay)</b>						
1	แม้มีโอกาสที่จะได้รับงานในตำแหน่งเดียวกันนี้ ในองค์กรอื่นแต่ท่านยังคงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป					
2	ถ้าสภาพการทำงานในปัจจุบันของท่านเปลี่ยนไป เพียงเล็กน้อยจะไม่ใช่สาเหตุให้ท่านลาออกได้					
3	ท่านไม่มีความคิดที่จะหางานใหม่เพราะองค์กรมีสิ่งผูกมัดให้ท่านทำงานต่อไปอย่างมั่นใจ					
4	ท่านยินดีที่จะเลือกทำงานกับองค์กรนี้มากกว่า องค์กรอื่นที่สามารถเลือกได้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	น้อย (2)	น้อย มาก (1)
5	ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านยังคงจะทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไป					
<b>การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)</b>						
6	ท่านจะไม่ร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบ กับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น					
7	ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในชื่อเสียงของ องค์กรอย่างมาก					
8	องค์กรช่วยพัฒนาให้ท่านปฏิบัติงานอย่างดีเลิศ					
9	ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้พูดถึงองค์กรของท่าน ในทางที่ไม่ดี					
10	ท่านรู้สึกเป็นกังวลและห่วงใยของกิจการเป็นอย่างมาก ถ้าทราบว่าการดำเนินงานของกิจการท่านมี ปัญหา					
<b>ความภูมิใจในงานที่ทำ (Serve)</b>						
11	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งท่านจะ ทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
12	ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกิจการ					
13	เมื่อเอ่ยชื่อองค์กรของท่าน คนมักจะรู้จักและ ยอมรับ					
14	ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งงานของท่านเพราะ ได้มาด้วยความรู้ความสามารถอย่างมาก					
15	ท่านภาคภูมิใจกับภาระงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 4: ข้อคิดเห็นของท่าน จำนวน 2 ข้อ**

1. สิ่งที่ท่านอยากให้โรงพยาบาลปรับปรุงเป็นอย่างแรก 3 เรื่อง คือ

1) .....

.....

2) .....

.....

3) .....

.....

2. สิ่งที่โรงพยาบาลทำดีอยู่แล้วและอยากให้ทำต่อไป 3 เรื่อง คือ

1) .....

.....

2) .....

.....

3) .....

.....

**ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ค่ะ**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางวฤดี โปนุ้ย
วันเดือนปีเกิด	20 กันยายน พ.ศ. 2508
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	203/53 ซอย การเคหะร่วมเกล้า 31 แยก 2-3 แขวงคลองสองต้นนุ่น เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10520
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2534 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยครุจันทรเกษม
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2529 - 2533 เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ ฝ่ายคอมพิวเตอร์ โรงพยาบาลกรุงเทพ พ.ศ. 2534 - 2543 หัวหน้าแผนกสนับสนุนระบบงาน ฝ่ายคอมพิวเตอร์ โรงพยาบาลกรุงเทพ พ.ศ. 2544 - 2548 Senior MIS Officer Technology Transfer Center Division บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการจำกัด(มหาชน) พ.ศ. 2549 - 2551 ผู้ช่วยผู้จัดการระบบ PS HCM / Assistant Consultant HCM Manager Technology Transfer Center Division บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการจำกัด(มหาชน) พ.ศ. 2552 - 2554 ผู้ช่วยผู้จัดการศูนย์กลางการบริหารจัดการ เงินเดือน (Central Payroll Management) บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการจำกัด(มหาชน) พ.ศ. 2555 - ปัจจุบัน ผู้จัดการศูนย์กลางระบบการบริหารจัดการ เงินเดือน (Central Payroll Management) บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการจำกัด(มหาชน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้