

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีลดอัตราการลาออกหรือโอนย้าย เกิดความผูกพันต่อองค์กร (ผจญ เถลิงสาร, ออนไลน์, 2560) โดยถือเป็นนโยบายหลักของผู้บริหารในทุกองค์กรที่ต้องการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นและสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด จึงให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นลักษณะงานที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถ การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน บุคลากรได้ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมงาน และชีวิตส่วนตัวมีความสมดุล ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความราบรื่น นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและได้ทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้รวมเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (Walton, 1975, pp. 93-95 อ้างใน ขวัญตา พระธาตุ, หน้า 26) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กรเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่ผูกมัดบุคลากรให้ร่วมงานอยู่ในองค์กรไปนาน ๆ และเป็นมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง หากบุคลากรไม่มีความจงรักภักดีและไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีการลาออกสูงขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง งานเกิดความล่าช้า หยุตชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และการสร้างบุคลากรใหม่มาทดแทนต้องใช้เวลาสอนงาน ให้ความรู้ ฝึกทักษะในการทำงานซึ่งมีทั้งได้ผลและไม่ได้ผล ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้ผลงานที่เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพเท่าคนเดิม กระทั่งต่อขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรที่อยู่ในองค์กร อีกทั้งยังสูญเสียภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรอีกด้วย (วรารักษ์ สิลิศจันทร์, 2557) ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีและการแข่งขันทางด้านธุรกิจสูง หลายภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนต่างขยายองค์กรให้มีการเจริญเติบโตและก้าวหน้าขึ้น โดยมียุทธศาสตร์การบริหารมุ่งลดต้นทุนการผลิต เพิ่มปริมาณและคุณภาพสิ่งผลิตและการบริการที่ดีให้กระจายไปอย่างกว้างขวางได้ โดยใช้บุคลากรบริหารควบคุมดูแลไม่มาก อาจกล่าวได้ว่า ใช้คนเท่าเดิมทำงานได้มากขึ้น หรืองานเท่าเดิมแต่ใช้คนน้อยลง และคุณภาพของงานต้องดีเท่าเดิมหรือดีกว่า (อริปิตย์ คลี่สุนทร, 2560) ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด โดยการธำรงรักษามูลค่าของบุคลากรที่ดีมีคุณภาพได้ อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรได้นานเท่าที่จะนานได้เพราะหากไม่รักษาคคนดีมีความสามารถ

เอาไว้ องค์กรย่อมจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองเติบโตไปได้ยาก ตามแนวความคิดของ Buchanan (1974) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรควรมีลักษณะดังต่อไปนี้คือ 1) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร 2) มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอย่างเต็มที่ และ 3) มีความจงรักภักดีต่อองค์กร โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเป็นโรงพยาบาลในสังกัดกรมแพทยทหารบก กระทรวงกลาโหม ให้การบริการรักษาพยาบาลแก่ ทหาร ครอบครัวทหาร ข้าราชการและประชาชนทั่วไป จากนโยบายส่งเสริมให้เป็นสถาบันแพทย์ชั้นนำของกองทัพกในภูมิภาคเอเชีย ทำให้บุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานมีภาระงานที่หนักเป็นอย่างมาก ผู้ช่วยพยาบาลเป็นบุคลากรในทีมการพยาบาล ระดับปฏิบัติงานที่ผ่านการอบรมเฉพาะด้านตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ โดยปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานในการให้บริการทางการแพทย์ด้านต่าง ๆ ภายใต้การกำกับดูแลและตรวจสอบของแพทย์หรือพยาบาลวิชาชีพ จึงเหมือนฟันเฟืองเล็ก ๆ ที่ช่วยให้งานบริการด้านสุขภาพดำเนินไปได้สำเร็จลุล่วงเกิดความพึงพอใจต่อผู้มาใช้บริการ จากรายงานการสำรวจสถานการณ์กำลังพลตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าย้อนหลัง 3 ปี ตั้งแต่ปี 2557- 2559 พบว่า มีอัตราการลาออกโอนย้ายเพิ่มจำนวนสูงขึ้นทุกปี จึงมีการเปิดรับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุเป็นผู้ช่วยพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวจำนวนมาก เพื่อจัดสรรให้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้สอบเลื่อนฐานะผู้ช่วยพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว เป็นนายทหารประทวนได้เมื่อปฏิบัติงานครบ 3 ปีแล้ว แต่พบว่า อัตราการบรรจุในแต่ละปีมีจำนวนจำกัด ขึ้นอยู่กับนโยบายของกองทัพก โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงมีจำกัดเช่นกัน ประกอบกับสวัสดิการด้านที่พักอาศัยที่ขยายได้ไม่เพียงพอกับบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้น กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าได้ทำการสำรวจความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการแพทย์ในปี 2555 พบว่า ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รองลงมาเป็นด้านความสมดุลของงานกับชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 65.0 และ 64.9 ตามลำดับ และในปี 2556 ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการยังคงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเช่นกัน รองลงมาเป็นด้านความก้าวหน้าโดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 65.7 และ 68.6 ตามลำดับ โดยบุคลากร มีความคิดบ้างบางเวลาที่จะย้ายออกจากงาน ปัจจุบันสูงถึงร้อยละ 52 สอดคล้องกับงานวิจัยบุญยีน สุขแสงทอง (2555) พบว่า พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสังกัดกองทัพก มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้ามั่นคงและด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีคิดที่จะลาออกและโอนย้ายภายใน 5 ปี ร้อยละ 38.7

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการบริหาร โดยให้ความสำคัญและส่งเสริม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับผู้ช่วยพยาบาล จะได้มีขวัญกำลังใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป และสามารถแข่งขันกับโรงพยาบาลอื่นๆ ในระดับภูมิภาคเอเชียได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยมีขอบเขตของการวิจัย 4 ข้อดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าทั้ง 15 แผนก ได้แก่ อายุรกรรม ศัลยกรรม สูติรีเวชกรรม โสต ศอ นาสิกกรรม จิตเวช จักษุกรรม กุมารเวชกรรม รังสีกรรม เวชศาสตร์ฟื้นฟู ห้องผ่าตัด กิจกรรมพิเศษอาคารสมเด็จพระย่า 90 ออร์โธปิดิกส์ วิสัญญี ตรวจโรคผู้ป่วยนอก และอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน จำนวนทั้งสิ้น 421 คน จำแนกเป็น นายทหารประทวน 112 คน พนักงานราชการ 22 คน ลูกจ้างประจำ 19 คน ลูกจ้างชั่วคราว 258 คน และช่วยราชการ 10 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าทั้ง 15 แผนก จำนวนทั้งสิ้น 205 คน ใช้วิธีเลือกสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของประชากร ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน วีรุติ เอกะกุล, 2543)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพการสมรส
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) แผนกที่ปฏิบัติงาน
- 6) อัตราการบรรจุ
- 7) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- 8) รายได้

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

- 1) รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง
- 5) การบูรณาการทางสังคม
- 6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 8) ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ดังนี้

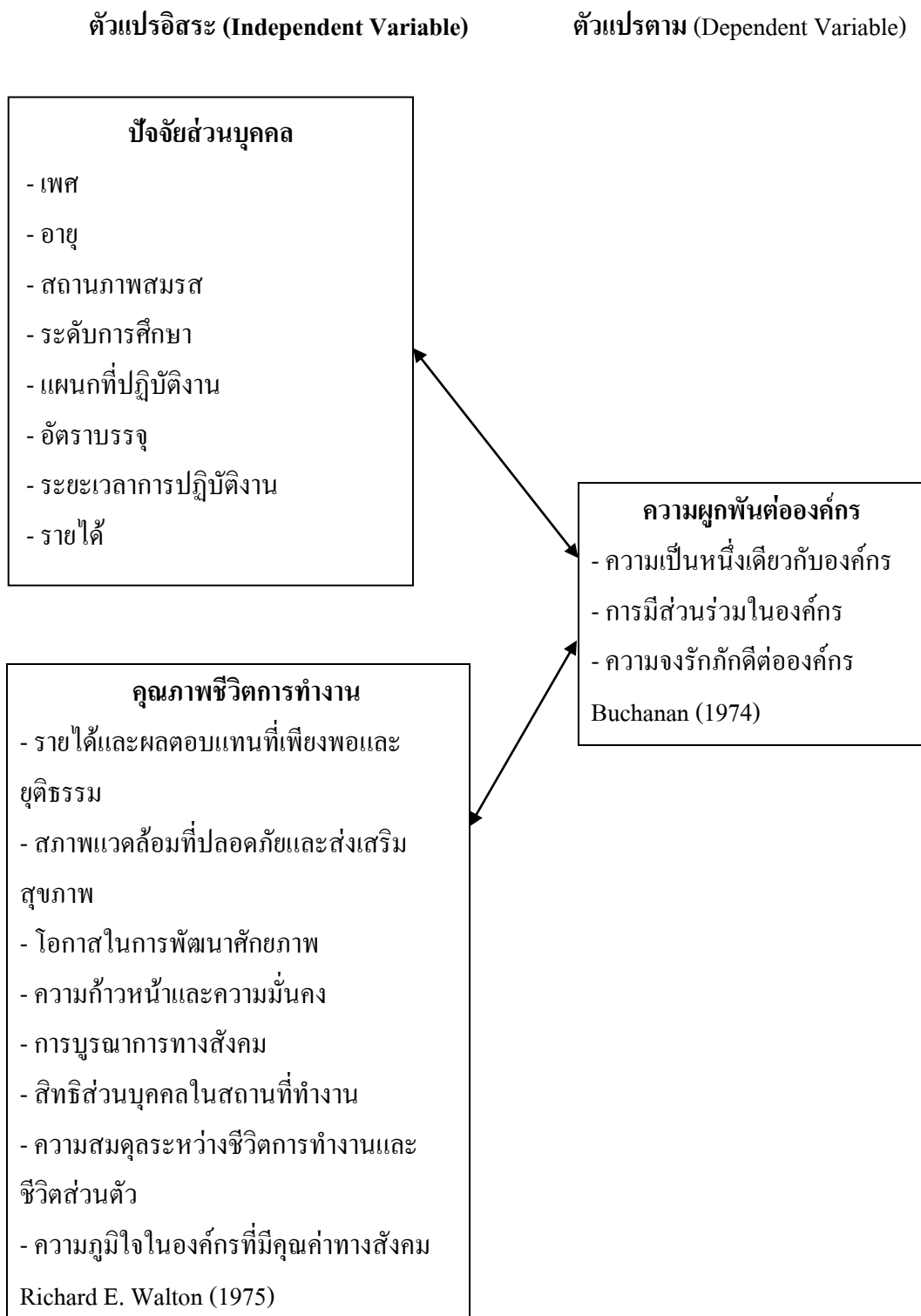
- 1) ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร
- 2) การมีส่วนร่วมในองค์กร
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการระหว่าง เดือน

มิถุนายน ถึงเดือน กรกฎาคม 2560

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล พระมงกุฎเกล้าถึงสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายประสบผลสำเร็จ มีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์และมีความสุขในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ Richard E. Walton (1975, p.93-95 อ้างในขวัญตา พระธาตุ, หน้า 26) จำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการ ทำงานมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพทำให้มีชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบายโดยไม่พึ่งพาการทำงานอื่น ค่าตอบแทนที่ได้ที่ได้สัมพันธ์กับทักษะ ความรับผิดชอบ ในงานที่ทำอยู่

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ปฏิบัติงานอยู่ใน สภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการทำงาน มีความปลอดภัย ช่วยให้ปฏิบัติงานรู้สึก สะดวกสบาย มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เพียงพอต่อการใช้งาน มีระบบการป้องกันอุบัติเหตุและความเสี่ยงต่าง ๆ ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ โดยคำนึงถึงสุขภาพของบุคลากร รวมทั้ง ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความเครียดและทำให้ร่างกาย แข็งแรง

3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (Development of Human Capacities) หมายถึง การได้รับ ศึกษาอบรมเพื่อสามารถทำหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ เป็นการทำงานในรูปแบบใหม่จากการทำงานเดิม และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง มีความก้าวหน้าและ มั่นคงในอาชีพการงาน หน่วยงานเปิด โอกาสให้บุคลากร ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูง มีการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration in the Work Organization) หมายถึง ลักษณะของ ความสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารในกลุ่มในสังคมทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็น มิตร ให้การยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ มี การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล มีความเป็นธรรม มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นหรือพูดได้อย่างอิสระและเปิดเผย เปิดโอกาส ให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง การดำเนินชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวและสังคม โดยมีการแบ่งเวลาในการทำงานและแสดงบทบาทในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงาน เป็นชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล หรือมีเวลาส่วนตัวเพียงพอในการทำงานอดิเรกที่ชื่นชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม (Social Relevance) หมายถึง การได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีส่วน รับผิดชอบต่อสังคม งานที่ทำจึงมีคุณค่า มีความสำคัญ ได้รับการยอมรับนับถือ และมีลักษณะได้รับฝึชชอบต่อสังคมเช่นกัน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร โดยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ทุ่มความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ มีความจงรักภักดีและต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไป ตามกรอบแนวคิดของ Buchanan (1974, p. 535-543, อ้างใน โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556, หน้า 9) จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (Identifications) หมายถึง การแสดงออกถึงความภาคภูมิใจต่อองค์กรและมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจขององค์กร

2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ มีความเต็มใจที่จะทำงานและทุ่มความพยายามอย่างมากเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรโดยมีความรู้สึกและแสดงออกถึงการยึดมั่นในองค์กร ประารถอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ผู้ช่วยพยาบาล หมายถึง ผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาผู้ช่วยพยาบาลและปฏิบัติงานตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล โดยปฏิบัติงานสนับสนุนงานพยาบาลต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะงานด้านปฏิบัติการ หรือให้บริการการพยาบาลขั้นพื้นฐานภายใต้การกำกับและตรวจสอบอย่างใกล้ชิด หรือปฏิบัติตามคำสั่ง หรือแนวทางการปฏิบัติที่มีอยู่และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า หมายถึง โรงพยาบาลระดับตติยภูมิมขนาด 1,200 เตียง สังกัดกองทัพบก ให้บริการตรวจรักษาโรคทั่วไปและเฉพาะทาง ทั้งผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และผู้ป่วยฉุกเฉิน แก่ทหาร ครอบครัว และประชาชนทั่วไป โดยสาขาหลักที่ให้บริการ ได้แก่ อายุรกรรม ศัลยกรรม สูตินรีเวชกรรม โสต ศอ นาสิกกรรม จิตเวช จักษุกรรม กุมารเวชกรรม รังสีกรรม เวชศาสตร์ฟื้นฟู ห้องผ่าตัด กิจกรรมพิเศษอาคารสมเด็จพระย่า 90 ออร์โธปิดิกส์ วิชาญญิต์ ตรวจโรค ผู้ป่วยนอก และอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน

อัตรารับรรจุ หมายถึง ตำแหน่งที่บุคลากรได้รับตามความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ซึ่งได้รับการอนุมัติ และออกคำสั่งโดยกองทัพบก ประกอบด้วย นายทหารประทวน / ช่วยราชการ พนักงานราชการ / ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
2. ได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
3. นำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารได้ตระหนักและติดตามปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและการผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
4. เป็นแนวทางเบื้องต้นในการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อนำไปสู่การธำรงรักษาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานให้กับองค์กรต่อไป