

การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ PROMOTING CAREER ADVANCEMENT AND CAREER STABILITY FOR THE CAREGIVER

ลัดดาวัลย์ สำราญ¹, สุรัชย์ เอ็มอักษร², ศศินันท์ ศาสตร์สาร³, โสรยา สุภาพล⁴
Laddawan Someran¹, Surachai Am-Ugsor², Sasinan Sastsara³, Soraya Supaphol⁴
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ^{1, 2, 3, 4}
noinoi5202@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์การ ปัจจัยการปฏิบัติงาน ปัจจัยคุณภาพในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ จำนวน 250 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายหลังจากนั้นจึงทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก และเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์การ และปัจจัยคุณภาพในการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: ความก้าวหน้า, ความมั่นคง, เจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ

Abstract

The purpose of this research were 1) to study the opinion level of career advancement and career stability factor for the caregiver, 2) to study the opinion level of factors that influencing to career advancement and career stability factor including with personal factor, organizational factor, operational factor, and quality of work factor, and 3) to determine the factors that affecting to career advancement and career stability for the caregiver. The instrument for this study was questionnaires. The samples were 250 caregivers who were selected by using satisfied random sampling. For data analysis in descriptive statistics, researchers used mean and standard deviation. In addition, researchers had made a preliminary agreement monitoring by a simple regression analysis. Then, testing hypothesizes by using Multiple Regression Analysis. The results showed that the caregiver had opinion level of career advancement and career stability factor in four aspects was high level include: personal factor, operational factor, organizational factor, and quality of work factor in order from high to low. Moreover, hypothesis test results found that organizational factor, personal factor, operational factor, and quality of work factor affected to career advancement and career stability factor for the caregiver.

Keyword : career advancement, career stability, caregiver

บทนำ

การดูแลผู้สูงอายุ เป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในสังคมไทยที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเนื่องจากประชากรผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นและมีแนวโน้มอายุยืนยาวขึ้นด้วย และมีจุดประสงค์ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถใช้ชีวิตแต่ละวันอย่างมีความสุขและมีอิสระที่จะดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพตามที่ตนต้องการ ดังนั้น การเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับระบบ การจัดการดูแลผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งได้แก่ (1) องค์กรระดับนโยบาย ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์กรหลัก คือ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทำหน้าที่บริหาร และสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (2) องค์กรปกครองท้องถิ่น (3) สถานบริการทางสุขภาพ (4) ชมรมผู้สูงอายุ (5) กลุ่มจิตอาสา (6) องค์กรศาสนา (7) สถาบันการศึกษา (8) โรงงานอุตสาหกรรม และ (9) กลุ่มองค์กรชุมชนอื่น ๆ (สุพัตรา ศรีวิมลชุกร และคณะ, 2556: 87–118) โดยหน่วยงานแต่ละส่วนจะมีลักษณะหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุและครอบครัวที่แตกต่างกันไป

ในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา ที่ต้องการความช่วยเหลือในระดับมากถึงมากที่สุด แต่ขาดคนดูแล หรือญาติไม่สามารถให้การดูแลต่อไปได้เนื่องจากมีระดับความต้องการการดูแลในระดับปานกลางถึงระดับมาก ที่จำเป็นต้องใช้ทักษะทางการแพทย์ และต้องการการดูแลในระยะยาว จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งที่ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ควรได้รับการดูแลในสถานบริบาล (Nursing Home) ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ประชากรสูงอายุในสังคมไทย ทำให้ผู้สูงอายุที่มีปัญหาสุขภาพหรือเป็นโรคเรื้อรัง หรือผู้สูงอายุอยู่ในภาวะพึ่งพาและต้องการการดูแลมีจำนวนมากขึ้น จากการศึกษาพบว่าอุบัติการณ์ภาวะทุพพลภาพของผู้สูงอายุไทย พบ 1 ใน 4 ของผู้สูงอายุ อัตราความชุกเพิ่มขึ้นเมื่ออายุมากขึ้นและพบในผู้หญิงมากกว่าชาย (สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล และไพบูลย์ สุริยะวงศ์ไพศาล, 2542) ร้อยละ 7 ของผู้สูงอายุไทย ต้องพึ่งพาในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และมีการพยากรณ์ว่า ปี พ.ศ. 2553, 2563 และ 2573 จะมีผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพาจำนวนถึง 499,837 คน 741,766 คน และ 1,103,754 คนตามลำดับ (วรรณภา ศรีธัญรัตน์ และผ่องพรรณ อรุณแสง, 2545) สอดคล้องกับการศึกษาความต้องการผู้ดูแลผู้สูงอายุที่ช่วยตนเองไม่ได้ในอีกสองทศวรรษหน้า พบว่าผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นและมีความต้องการการดูแลเพิ่มขึ้น โดยผู้สูงอายุต้องการการดูแลเพิ่มขึ้นทั้งการดูแลภายในครอบครัวและการดูแลในสถานบริการ ในส่วนของการดูแลในสถานบริการ พบว่า จำนวนผู้สูงอายุที่ต้องการการดูแลในระดับปานกลางและระดับมากโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ดังตารางที่ 1 และคาดว่าความต้องการการดูแลในระดับมากจะเพิ่มสูงขึ้นมากกว่า 3 เท่าของความต้องการการดูแลในระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 จำนวนผู้สูงอายุที่ต้องการการดูแลที่เพิ่มขึ้นในปี 2538, ปี 2548 และ ปี 2558

ปี	จำนวนผู้สูงอายุที่ต้องการการดูแล (คน)
2538	5,780
2548	35,302
2558	101,192

ที่มา : สุวิทย์ วิบูลผลประเสริฐ พินทุสร เหมพิสุทธ์และ ทิพวรรณ อิศรพัฒนสกุล (2540)

จากความสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุข้างต้น จะเห็นได้ว่า สถานบริบาลผู้สูงอายุ (Nursing Home) จะต้องเข้ามามีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น เนื่องจากรูปแบบการชีวิตของคนในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป โดยคนในวัยทำงานมักนิยมออกมาทำงานในเมืองหลวงหรือแหล่งอุตสาหกรรมต่างๆ ที่ให้ค่าตอบแทนสูง ทำให้ต้องออกมออยู่ไกลบ้าน ผู้สูงอายุต้องอาศัยอยู่เพียงลำพัง ขาดผู้ดูแล หากเป็นเช่นนี้แล้ว ธุรกิจเกี่ยวกับการให้บริการสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุจะต้องมีแนวโน้มเติบโตขึ้นอย่างสูง ธุรกิจจึงต้องแข่งขันในการให้บริการที่มีคุณภาพ และบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ในการดูแลผู้สูงอายุจะต้องเข้ามาบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้สามารถแข่งขันได้ในอนาคต บุคลากรในสายอาชีพนี้ก็ต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ เช่นเดียวกับกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ (Ribbe, and others, 1997)

จากความสำคัญข้างต้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ นอกจากจะทำให้เจ้าหน้าที่

ด้านการดูแลผู้สูงอายุและครอบครัว มีคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ยังส่งผลทำให้สถานบริบาลมีคุณภาพ ดึงดูดให้ครอบครัวและผู้สูงอายุตัดสินใจใช้บริการมากขึ้น สถานบริบาลนั้นๆ ก็จะสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังส่งผลอ้อมในหลายๆ ด้าน เช่น การลดความวิตกกังวลในการดูแลผู้สูงอายุของครอบครัว จะทำให้ครอบครัวของผู้สูงอายุสามารถทุ่มเทเวลาในการทำงานมากขึ้น องค์กรก็ได้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ของตนเองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพทำให้กิจการมีความก้าวหน้าต่อไป นอกจากนี้ ผู้สูงอายุเองก็ได้รับการดูแลที่ดีจากบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่มืออาชีพ ที่สามารถให้การดูแลได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี มาอายุยืนยาวด้วย คณะผู้วิจัย จึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุในสถานบริบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการดูแลผู้สูงอายุให้ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและ ปัจจัยคุณภาพในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ
2. ปัจจัยด้านองค์กร ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ
3. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ
4. ปัจจัยคุณภาพในการทำงานส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ คือ การที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ และนโยบายองค์การที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า ทำให้บุคคลนั้นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงผู้ปฏิบัติงานต้องมีการใฝ่หาความรู้ โดยการฝึกอบรม ทำให้เกิดความริเริ่มงานและการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (เฉลิมพล แก้ววงศ์วัน, 2552) ดังนั้น ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความมั่นคงในสายอาชีพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ความรู้ความสามารถ คือ ความชำนาญในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่อย่างเต็มความสามารถ ความเพียรพยายาม และความระมัดระวังรอบคอบเพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พรวิวัฒน์ สายพรหม, 2558) **ด้านความเชื่อมั่น** หมายถึง ความสามารถให้เกิดความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่ลูกค้า ผู้ให้บริการจะต้องมีศักยภาพที่บ่งบอกว่ามีความสามารถในการบริการที่ดี ความสามารถในการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความสุภาพ นุ่มนวล กิริยามารยาทงาม บอกกล่าวสื่อสารอย่างชัดเจน และตอกย้ำให้ผู้รับบริการมั่นใจว่าจะได้รับบริการที่ดีที่สุด (Parasuraman, Bery & Zeithaml, 1985) **ด้านความรับผิดชอบ** หมายถึง ความรับผิดชอบที่แสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือลี้ภัยจนกว่างานจะแล้ว

เสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าเป็นผลดีหรือผลเสีย และพยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ (สุธิตา พานิชกิจโกศลกุล, 2556) และ**ด้านเจตคติ** หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดในจิตใจซึ่งเป็นพฤติกรรมภายในของบุคคลที่จะแสดงออกมาให้เห็นทางพฤติกรรม ลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อันเกิดจากความรู้อึด และความรู้อึด ในการเห็นคุณค่า รู้สึกพอใจ ชอบ หรือไม่เห็นคุณค่า ไม่พอใจ ไม่ชอบต่อสิ่งเร้า เช่น คน วัตถุสิ่งของ เหตุการณ์ สถานที่ และความคิด เป็นต้น (ศรีนัย รื่นณรงค์, 2553)

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ด้านการสนับสนุนขององค์กร หมายถึง การจัดเตรียมแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมให้ท่านและพนักงานในองค์กรเกิดการเรียนและพัฒนา มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ท่านและพนักงานในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรตามเทศกาลต่าง ๆ การสนับสนุนให้ด้านข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2541) และนอกจากนี้ กนกพร กระจ่างแสง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ยังสรุปความของคำว่า การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรได้ให้คุณค่าในการทุ่มเททำงาน และหวังใยในความ เป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้แก่ ผลตอบแทนในรูปแบบตัวเงิน ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ด้านสวัสดิการ **ด้านการจูงใจของผู้บริหาร** คือ การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจูงใจให้กระทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการด้วยความเต็มใจ (ปพน ฉายแสง, 2553) ดังนั้น การจูงใจของผู้บริหารจึงเป็นแรงขับเคลื่อน การกระตุ้น หรือแรงผลักดัน ให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการทำงานของตนให้เป็นไปตามเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยความเต็มใจ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ**ด้านวัฒนธรรมองค์กร** คือ ความคิดความเชื่อแบบแผนปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ ยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณีและแบบอย่างในการปฏิบัติเช่น วัฒนธรรมการไหว้วัฒนธรรมการแต่งกายมีวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทั้งนี้ในองค์กรต้องการพัฒนาสร้างสรรค์วัฒนธรรมที่เหมาะสม ดึงมาเพื่อการทำงานที่เป็นระบบต่อไป แบบแผน ความคิดความเชื่อ (สมภาพ ภูวิจิตร ยุภาพร ยุภาศ และสัณญา เคนาภูมิ, 2558)

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีในการทำงานเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง เช่น การได้รับ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความรับผิดชอบในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารองค์กร สภาพการทำงานและการปกครองบังคับบัญชา (พิเชษฐ์ ผดุงเพิ่มตระกูล, 2554) รวมถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานมีต่องาน ซึ่งในความรู้สึกหรือทัศนคตินั้นอาจจะแสดงออกมาในเชิงบวกหรือทางลบก็ได้ และในความพึงพอใจของแต่ละบุคคลจะไม่วันสิ้นสุด สามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม (อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล, 2554) **ด้านขวัญและกำลังใจ** คือ ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการว่าปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำ (รักษขณถาวร ตุลมา และมานพ ชูนิล, 2555) **ด้านภาระงาน** คือ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร (ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557) และ**ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคคลในด้านต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานและวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ธรรมาศ ศิริจรรยาพงษ์, 2556)

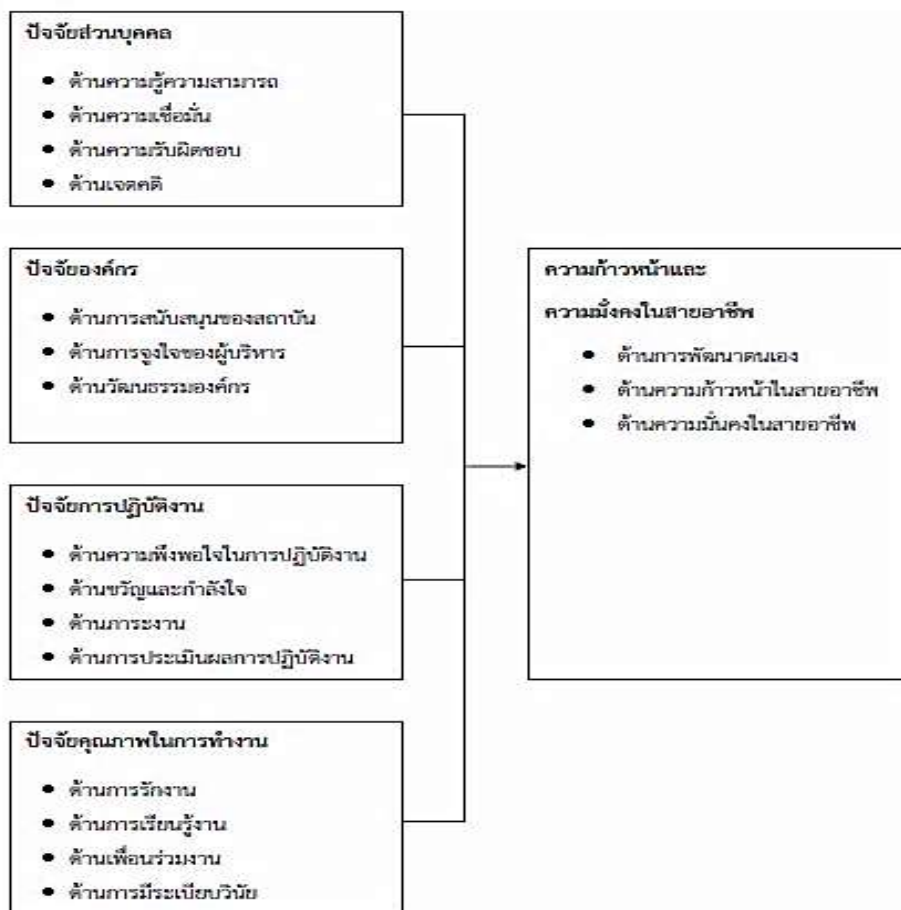
5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพในการทำงาน

ด้านการรักงาน คือ การมีความชอบ ความรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน มีความยินดีที่จะปฏิบัติทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน (วีรญา ศิริจรรยาพงษ์, 2556) **ด้านการเรียนรู้งาน** คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับงาน หรือการสอนงานโดยมี

ผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงาน (ชนิตร์สรณ์ ตรีวิทยานุมิ, 2560) **ด้านเพื่อนร่วมงาน** คือ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันช่วยเหลือในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน (พิมพ์ภา แซ่ฉั่ว, 2551) และ**ด้านการระเบียบวินัย** หมายถึง แบบแผน กฎเกณฑ์ ที่กำหนดไว้เป็นแนวปฏิบัติ คนที่มีระเบียบวินัยเป็นคนที่สามารถควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติตนได้ตามแบบแผนกฎเกณฑ์ และข้อบังคับของสังคมนั้นได้ โดยอาจจะใช้กฎเกณฑ์ ข้อบังคับเป็นเครื่องกำหนดให้ทำตาม ซึ่งเรียกว่าระเบียบวินัยภายนอกหรืออาจจะปฏิบัติเพราะตระหนักถึงความถูกต้องเหมาะสมตั้งด้วยตัวของตัวเองแม้บางอย่างจะไม่ได้กำหนดไว้เป็นกฎเกณฑ์ข้อบังคับก็ตาม ซึ่งเรียกว่ามีระเบียบวินัยในตนเอง (เรขา ดุลยรัตน์, 2549)

วิธีดำเนินการวิจัย

- 1. ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรด้านการดูแลผู้สูงอายุ ในสถานบริการทางสุขภาพในภาคเอกชนทั่วประเทศ (สถานพยาบาลดูแลผู้ป่วย ผู้สูงอายุ ประมาณ 144 แห่ง) ประมาณ 15,400 คน (ศุภชัยดูแลผู้สูงอายุ, 2557)
- 2. กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรด้านการดูแลผู้สูงอายุบุคลากรด้านการดูแลผู้สูงอายุ ในสถานบริการทางสุขภาพในภาคเอกชนทั่วประเทศ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 390 คน โดยใช้การคำนวณตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1970, 580 – 581) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และทำการสุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ
- 3. กรอบแนวคิดในการวิจัย** กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ที่มา : ลัดดาวลัย สำราญ (2560)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 7 ตอน ได้แก่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ Check list 2. ปัจจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ 3. ปัจจัยส่วนบุคคล 4. ปัจจัยด้านองค์การ 5. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน 6. ปัจจัยด้านคุณภาพในการทำงาน และ 7. แบบสอบถามปลายเปิด

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 - ส่วนที่ 6 เป็นข้อคำถามแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้เกณฑ์ประเมินตามมาตรวัด ลิเคิร์ท (Rating Scale) (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากุล, 2553 : 282) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1) ทั้งนี้แบบสอบถามมีค่าความตรงตามเนื้อหา โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.67 และแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ที่ 0.97 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) จึงจะถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปยังกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดกรุงเทพฯ นนทบุรี ปทุมธานี ชลบุรี จันทบุรี สมุทรปราการ เพชรบูรณ์ พิษณุโลก สุโขทัย ลำปาง เชียงใหม่ นครราชสีมา เชียงราย อุดรธานี อุบลราชธานี และขอนแก่น จำนวน 390 ชุด พร้อมทั้งรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง พร้อมทั้งดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบครบทุกข้อในแบบสอบถาม จำนวน 250 ชุด คิดเป็นร้อยละ 64.10 โดยดำเนินการเก็บแบบสอบถามระหว่างเดือนมิถุนายน - เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2559 เมื่อรับแบบสอบถามคืนมาผู้วิจัยจะตรวจสอบแบบสอบถาม และลงรหัสข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของแบบสอบถาม มีดังนี้ ค่าความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงานอาชีพ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงานอาชีพ โดยรวม

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงานอาชีพ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
ด้านการพัฒนาตนเอง	3.69	0.63	มาก	3
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.88	0.59	มาก	2
ความมั่นคงในสายงานอาชีพ	3.90	0.59	มาก	1
รวม	3.82	0.53	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงานอาชีพโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุมีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงานอาชีพสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.59$) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.59$) และด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.63$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงานอาชีพ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ โดยรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงานอาชีพ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
ปัจจัยส่วนบุคคล	4.02	0.44	มาก	1
ปัจจัยด้านองค์การ	3.94	0.51	มาก	3
ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	3.99	0.47	มาก	2
ปัจจัยด้านคุณภาพในการทำงาน	3.86	0.59	มาก	4
รวม	3.95	0.43	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงานอาชีพของของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุมีความคิดเห็นทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.44$) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.47$) ปัจจัยด้านองค์การ ($\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.51$) และปัจจัยด้านคุณภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.50$)

3. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ในการวิเคราะห์การพัฒนาระบบความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของบุคลากรด้านการดูแลผู้สูงอายุ โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง โดยที่เทคนิควิธีการนี้มีเงื่อนไขที่ทำได้ดังต่อไปนี้

1. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน มีค่าเท่ากับ 0 โดยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 เสมอ

2. การตรวจสอบจากปัญหา Multicollinearity กล่าวคือ ตัวแปรอิสระทั้งหมดจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics ผลที่ได้มี 2 ค่า คือ ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.705 – 0.915 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.093 – 1.418 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่า tolerance และ VIF ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	tolerance	VIF
ปัจจัยส่วนบุคคล	0.748	1.337
ปัจจัยด้านองค์การ	0.915	1.093
ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	0.891	1.123
ปัจจัยด้านคุณภาพในการทำงาน	0.705	1.418

3. การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.113 – 0.491 (r น้อยกว่า 0.80) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550)

นอกจากนั้น ยังทดสอบจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ทั้งนี้ควรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) ผลปรากฏดังตารางที่ 5 ซึ่งปรากฏว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 แสดงถึงตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีปัญหา Multicollinearity

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของบุคลากรด้านการดูแลผู้สูงอายุ

ตัวแปร	ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยด้านองค์การ	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	ปัจจัยด้านคุณภาพในการทำงาน	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ
- ปัจจัยส่วนบุคคล	-	0.207*	0.113	0.491*	0.414*
- ปัจจัยด้านองค์การ	-	-	0.211*	0.203*	0.383*
- ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	-	-	-	0.288*	0.306*
- ปัจจัยด้านคุณภาพในการทำงาน	-	-	-	-	0.427*
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ	-	-	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญ $p < .05$

4. ความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin - Watson มีค่า 1.868 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50 - 2.50 (กลยา วาณิชย์บัญชา, 2550) แสดงว่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน

เมื่อทดสอบเงื่อนไขข้างต้น สรุปได้ว่า ชุดข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด จึงวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของบุคลากรด้านการดูแลผู้สูงอายุ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและ ปัจจัยคุณภาพในการทำงานส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter ดังตารางที่ 6 ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่าทั้ง 4 ตัวแปร คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและ ปัจจัยคุณภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ และตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ โดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 33.00 (Adjusted R Square = 0.330)

ตารางที่ 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของบุคลากรด้านการดูแลผู้สูงอายุ	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของบุคลากรด้านการดูแลผู้สูงอายุ			t	p-value
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	- 0.005	0.052		- 0.103	0.918
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	0.252	0.062	0.247	4.099	0.000*
2. ปัจจัยด้านองค์การ	0.254	0.055	0.253	4.656	0.000*
3. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	0.166	0.055	0.165	2.994	0.003*
4. ปัจจัยด้านคุณภาพในการทำงาน	0.210	0.062	0.209	3.362	0.001*
Adjusted R Square = 0.330 R = 0.584 R Square = 0.341 Durbin - Watson = 1.868					

*ระดับนัยสำคัญ $p < .05$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ สามารถอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณภาพการทำงาน และปัจจัยการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูลีพร จินณธพงษ์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพครูโคเรียนเอกชน ในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความต้องการการพัฒนาด้านเจตคติ และด้านความต้องการพัฒนาความรู้ มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2557) ศึกษาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและต่ำกว่าถึงร้อยละ 73 และประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปีจำนวนมาก ซึ่งถือได้ว่าเป็นแรงงานระดับปฏิบัติการในตลาดแรงงาน มีทางเลือกในการทำงานไม่มากนัก จึงมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานในปัจจุบันพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้กับตัวเอง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะนี้เป็นพื้นฐานในการสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพให้ตนเองต่อไป

ปัจจัยองค์การ ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ตู่ดำ (2557) ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ ผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านองค์การมากที่สุด และยิ่งสอดคล้องกับการศึกษาของราเชนทร์ นพณัฐวงศกร เฉลิมศรี สารสุวรรณ และสุรศักดิ์ เสกกุล (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยในด้านองค์กรหรือหน่วยงาน ด้านผู้ปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพการทำงานมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ส่วนกลาง ส่วนวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ชาศริญา ธรรมขัน มุทิตา พันภัยพาล และ อุดมรัตน์ สวงนศิริธรรม (2556) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลเชิงรายประชานุเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ อาจจะมีสาเหตุจาก สถานะบริบาลเอกชนส่วนใหญ่จะมีผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์หรือมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรทางแพทยมาก่อน ไม่ใช่ในธุรกิจ ที่ทำธุรกิจโดยมุ่งหวังกำไรสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานะบริบาลจึงเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารธุรกิจสูง และให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการสนับสนุนให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมผ่านการอบรมภายในและภายนอก เพื่อให้กับเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุให้มินามาปรับปรุงคุณภาพการให้บริการแก่ผู้สูงอายุอยู่เสมอ จากสถานการณ์ที่กล่าวมาทำให้เจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุรู้สึกว่ามีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และมีความก้าวหน้ามั่นคงในสายอาชีพมาก อีกทั้งลักษณะของสถานะบริบาลเป็นองค์กรขนาดเล็กมีเจ้าหน้าที่ไม่เกิน 35 คน ทำให้การมีความใกล้ชิดกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน มีลักษณะเป็นแบบครอบครัว จึงส่งผลทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อผู้บริหาร แต่เนื่องจากการสนับสนุนในเรื่องค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในอาชีพของสถานะบริบาลยังไม่มีชัดเจน เจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุอาจจะตัดสินใจเปลี่ยนงานได้หากมีค่าตอบแทนที่สูงกว่า

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ศิริกัลยา พิงบุญ ณ อุษยา

(2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย การทุ่มเทในการทำงาน มีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังความสามารถมีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ สุภาพรณ คำม่วง (2525) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากจะมีขวัญกำลังใจสูงกว่าพนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อย และครองทรัพย์ วงศ์มาน (2552) พบว่า ความพึงพอใจด้านเกียรติภูมิ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านผลงาน มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วน รักษณาถาวร ดุลมา และมานพ ชูนิล (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในสายอาชีพกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ ธนกร จันทร์ระวาง (2553) ได้ศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยทางการเมือง และปัจจัยทางสภาพแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุจากเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุรู้สึกมีความสุขในการทำงาน เพราะได้ทำในอาชีพที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และมีความถนัด ตลอดจนสถานบริบาลมีเครื่องมือ และอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสม ค่าตอบแทนที่ได้มีความเหมาะสมกับภาระงาน มีค่าล่วงเวลา (โอที) และสวัสดิการอื่น ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุอย่างเพียงพอ ทำให้เจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุมีความสุขในการทำงาน สามารถทำงานในองค์กรได้เป็นระยะเวลานาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพเป็นลำดับ

ปัจจัยคุณภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ สอดคล้องกับการศึกษาของ จรรย์ สุวรรณเวช (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ได้แก่ ระบบ คุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ปัจจัยด้านคุณภาพการทำงาน ได้แก่ ความรักความผูกพันต่องาน การเรียนรู้ งานที่ได้รับมอบหมาย ความคิดริเริ่มในการทำงาน กฎระเบียบและการปฏิบัติตามของหน่วยงาน ล้วนมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุจากเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุมีความสุขในการทำงานเพราะได้ทำงานที่ตนรักและมีความภาคภูมิใจ ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และพร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางาน ตลอดจนความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถปรึกษาหารือ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้งานของส่วนรวมสำเร็จลุล่วงด้วยดี อีกทั้ง สถานบริบาลมีระเบียบวินัยไม่เคร่งครัดมากจนเกินไปมีความยืดหยุ่น ดูแลกันเสมือนญาติมิตร เป็นครอบครัวเดียวกัน มีกิจกรรมเมื่อเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุปฏิบัติงานได้ดี ในทิศทางตรงข้ามหากมีการทำผิดเกิดขึ้น การลงโทษก็จะมี การตักเตือนก่อน ซึ่งอาจเป็นการตักเตือนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทำให้พนักงานไม่รู้สึกรัดตันในการทำงานมากนัก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากศึกษา

จากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านองค์กร ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบครอบครัว นอกจากนั้นอาจจะมีการเพิ่มแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ เช่น ผู้บริหารอาจลงมาร่วมรับประทานอาหารร่วมกันกับเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ จัดปาร์ตี้เล็ก ๆ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกันในบรรยากาศแบบเป็นกันเองเป็นประจำ

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่เจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุรู้สึกเป็นผู้รับผิดชอบและได้ตัดสินใจในงานนั้น หากสามารถทำได้ก็ควรจะสามารถดึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุออกมาได้มากที่สุด เจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุเหล่านี้จะเป็นผู้ที่พร้อมทุ่มเทและเสียสละเพื่อความสำเร็จขององค์กร และผลักดันทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันมากกว่าคู่แข่งอื่น ๆ

1.3 ปัจจัยด้านคุณภาพในการทำงานผู้บริหารควรทำให้เจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของธุรกิจ ยอมรับฟังความคิดเห็นแล้วนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาจัดทำเป็นนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงการให้โอกาสเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการทำงานต่าง ๆ รวมถึงการออกแบบกระบวนการสื่อสารที่ตระหนักรู้ระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ

1.4 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานผู้บริหารควรให้โอกาสเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และยอมรับในความสามารถอันโดดเด่นของตัวเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุรายดังกล่าวเพื่อให้เจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุเกิดแรงกระตุ้นในการทำงานมากที่สุด ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการประเมินการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุเพื่อให้เกิดความยุติธรรม และเน้นผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปของเงินเท่านั้น เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาความรู้ด้านต่าง ๆ และการยกย่องชมเชยพนักงาน รวมถึงหลีกเลี่ยงการปลดพนักงานหรือให้ออกจากงานด้วย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพนักงานที่ยังอยู่ ทำให้พวกเขาารู้สึกถึงความไม่มั่นคง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งถัดไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้นุ่งเน้นไปที่สายอาชีพบุคลากรด้านการดูแลผู้สูงอายุ โดยในการศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่เป็นด้านการบริการต่อไป

2.2 ผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นองค์ประกอบโดยรวมทั้งหมดแล้วแต่มีผลต่อการดำเนินงานสำหรับสายอาชีพด้านการดูแลผู้สูงอายุ ดังนั้นในการดำเนินงานควรให้ความสำคัญในแบบภาพรวมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของผลงานให้มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจ่างแสง และวีโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 11(26): 116-129.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ครองทรัพย์ วงศ์มาน. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของ ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จรัญ สุวรรณเวช. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ระดับรองผู้กำกับการในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 5*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เฉลิมพล แก้ววงศ์วัน. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัด ลำปาง*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนิด์สรณ์ ศรีวิทย์ภูมิ. (2560). *เทคนิคการสอนงาน*. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2560, จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship>.

- ชาคริญา ธรรมชั้น มุทิตา พันภัยพาล และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชิงรายประชาชนนครราชสีมา. *วารสารนเรศวรพระยา วิทยาศาสตร์สุขภาพ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. 6(2):146 – 156
- ชูลีพร จินณธนพงษ์. (2554). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพครูโรงเรียนเอกชนใน
เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2541). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์บุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา สถาบันวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก.
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.
- ธนกร จันทร์ระวาง. (2553). *ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่.
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัย : แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดียจำกัด.
- ปพน ฉายแสง. (2553). *การประเมินโครงการมุ่งใจให้ประชาชนชำระภาษีของเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอเมืองกำแพงเพชร
จังหวัดกำแพงเพชร*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วน
งานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเย็น.
- ประสิทธิ์ชัย เดชขำ. (2557). *เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. *วารสารสุทธิปริทัศน์*. 28(85): 186-203.
- ปาริฉัตร ตู่คำ. (2557). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีใน
องค์กรภาครัฐของไทย*. *วารสารการจัดการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*. 3(3): 47-56.
- พรवीณ์ สายพรหม. (2558). *ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของข้าราชการส่งผลต่อลักษณะเชิงคุณภาพของข้อมูลทางการเงินของ
สำนักงานคลังและงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิเชษฐ ผดุงเพิ่มตระกูล. (2554). *ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร
ของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์ภา แซ่ฉั่ว. (2551). *ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดในเขตชายฝั่งทะเลอันดามัน*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- รักษัษณาถาวร ดุลมา และมานพ ชูนิล (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในสายอาชีพกับขวัญในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร :กรณีศึกษานักวิชาการสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*. 5(2): 12-20.
- ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร เฉลิมศรี สารสุวรรณ และสุรศักดิ์ เสกกุล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ*. *ศึกษาเฉพาะกรณี : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ส่วนกลาง*. รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
- เรขา ดุลยรัตน์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู การจัดการกระบวนการกลุ่ม การจัดการเกี่ยวกับการสอน กับพฤติกรรม
ความมีระเบียบวินัยในห้องเรียนของนักเรียนประถมศึกษา*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ลัดดาวัลย์ สำราญ. (2560). *การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ*. คณะ
บริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- วรรณภา ศรีธัญรัตน์ และผ่องพรรณ อรุณแสง. (2545). *ระบบบริการสุขภาพและหลักประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุประเทศอังกฤษ.
ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา*.

- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาริบัติ*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศรัณย์ รื่นณรงค์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติต่อการเรียนวิชาพลศึกษาของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร*. การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริกัลยา พึ่งบุญ ณ อยุธยา. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ. (2557). *การดูแลผู้สูงอายุ Eldercare Thailand*. สืบค้นเมื่อ 23 เมษายน 2557. จาก <http://www.eldercarethailand.com>
- สมาพร ภูวิจิตร ยุภาพร ยุภาศ และสัญญา เคนมาภูมิ. (2558). *รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ*. *วารสารมหาวิทยาลัยนครราชสีมา*. 9(1): 75-77.
- สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล และไพบุลย์ สุริยะวงศ์ไพศาล. (2542). *ปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุไทย*. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข.
- สุธิตา พาณิชกิจโกศลกุล. (2556). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพัตรา ศรีวิณิชชากร และคณะ. (2556). *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยบูรณาการเพื่อพัฒนารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุแบบองค์รวม*. ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหิดลปีงบประมาณ 2555. โดยความร่วมมือระหว่าง 7 คณะ/สถาบันของมหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุภาพรธรรม คำม่วง. (2525). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีของการไฟฟ้านครหลวง*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิทย์ วิบูลผลประเสริฐ พินทุสร เหมพิสุทธิ์ และ ทิพวรรณ อิศรพัฒนสกุล. (2540). *การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการผู้ดูแลผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ในอีก 2 ทศวรรษ*. *วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม*. 2(20): 1-9.
- อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล. (2554). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Yamane, T. (1970). *Statistical an Introductory Analysis*. 2 nd. ed Takyo: John Weatherhill, inc
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1995, January) A Conceptual Model of Services Quality and It's Implications for Future Research. *Journal of Marketing*. 49(4): 41-50.
- Ribbe, and others. (1997, September) Nursing Homes in 10 Nations: a Comparison Between Countriesand Setting. *Age and Ageing*. 26 : (2): 3 - 12.

Translated Thai References

- Chaisang, P. (2010). *The Evaluation of the Taxpaying Motivation Project of Kamphaengphet Municipality, Muang District, Kamphaengphet Province*. (Master of Public Administration Independent Study, Khon Kaen University). (in Thai)
- Chanrawang, T. (2010). *The Career Path of Regional Organization Officials Transferred to Municipalities in Chiang Mai Province*. (In Thai). (Master of Public Administration Independent Study, Chiang Mai University). (in Thai)
- ChuaChua, P. (2008). *Alternative : Work Advancement, Work Autonomy, Work Involvement and Satisfaction of Officer of Land Office in Andaman Site Province*. (Master of Business Administration Thesis, Suan Dusit University). (in Thai)

- Dechkham, P. (2014). The Career Paths of Faculty Members in Private Higher Education Institutions. *Suthipirithat Journal*. 28(85): 186 – 203. (in Thai)
- Dulayarat, R. (2006). *Relationships between Child Rearing Practice, Group Process, Instruction Management and Classroom Discipline Behaviors of Elementary School Students*. (Master of Education in Elementary Education Prince Thesis, Prince of Songkla University). (in Thai)
- Dulma, R. and Choonil, M. (2012). Relationship between Career Advancement and Academic Support Staffs' Morale in Work : A Case Study of Academic Support Staffs of King Mongkut's University of Technology North Bangkok. *The Journal of Faculty of Applied Arts*. 5(2) : 12-20. (in Thai)
- Jinnatanapon, C. (2011). *The Relationship between Training Need for Teacher and Career Path Development of Private School in Bangplad District Bangkok*. (Master of Business Administration Thesis, Silapakorn University). (in Thai)
- Jitapankul, S. and Suriyawongpaisarn, P. (1999). *Health Problems of the Elderly*. Health Systems Research Institute, National Health Foundation, Ministry of Public Health. (in Thai)
- Kaewwongwan, C. (2009). *Factors Affecting the Career Advancement of the Commissioned Police Official in Lamphang Provincial Police*. (Master of Public Administration Independent Study, Chiang Mai University). (in Thai).
- Khammung, S. (1982). *The Study on the Factors that Affect the Good Morale of the State Enterprise Officers a Case Study on the Metropolitan Electricity Authority*. (Master of Social Work, Thammasat University). (in Thai)
- Khuntanan, N. (1998). *Human Resources Management*. Bangkok : Chulalongkorn University Printing House. (in Thai)
- Krajangsaeng, K. and Jadesadalug, V. (2017). The Influence of the Motivation to Work and Organization Support that Affect the Quality of Performance through Organization Commitment of the Personnel Nakomthon Hospital. *Journal of Thonburi University*. 11(26): 116-129. (in Thai).
- Laddawan Someran. (2017). *Promoting Career Advancement and Career Stability for the Caregiver*. Faculty of Business Administration and Information Technology : Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi. (in Thai)
- Lamjiakmongkol, A. (2011). *Factors Related to Career Development of Teachers in the Municipality School under the Jurisdiction of Local Education Region 1*. (Master of Arts Program of Public and Private Management Independent Study, Silapakorn University). (in Thai)
- Noppanatwongsakorn, R. Sarasuan, C. and Sekekul S. (2016). *Factors Affecting to the Career Path of the Bureaucrat of Academic Sector Case Study : Office of National Buddhism Center*. (Master of Business Administration Thesis, Southeast Asia University). (in Thai)
- Nursing Home. (2014). *Caring for the elderly Eldercare Thailand*. Retrieved April 23, 2014, from <http://www.eldercare-thailand.com> (in Thai)
- Panitkitkosolkul, S. (2013). *Factors Relating to Responsible Work behaviors of Staff in Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior*. (Master of Applied Behavioral Science Research Presented, Srinakharinwirot University). (in Thai)

- Phadungparmrakool, P. (2011). Supervisory Trust Organizational Trust Job Satisfaction and Organizational Commitment of Educational Office of Rajamangala University of technology Rattanakosin. (Master of Public Administration Program of Public Administration Thesis, Silpakorn University). (in Thai)
- Phuvichit, S. Yupas, Y. and Kanapum, S. (2015). The Effective Organizational Culture Model. Journal of Nakhonratchasima College. 9(1): 75-77. (in Thai)
- Prommasaka Na Sakonnakorn, T. (2013). Factors Affecting the Performance of Royal Thai Army Radio and Television. (Master of Science Program in Human Resource Management Graduate College of Management Independent Study, Sripatum University). (in Thai)
- Pungboon Na Ayutthaya, S. (2013). Factors Affecting Career Path of Government Official in Local Administrative Organization Chiang Mai Province. (Master of Public Administration Independent Study, Chiang Mai University). (in Thai)
- Ruennarong, S. (2010). *Factors Affecting on Attitude towards Physical Education Learning of the Second Level, Primary Grades 4 – 6 Students at Kasetsart University Laboratory School, Center for Educational Research and Development in Jatujak District, Bangkok.* (Master of Education Degree in Educational Psychology Presented, Srinakhairwirot University). (in Thai)
- Saiprom, P. (2015). *The Factor of Knowledge and Abilities to Government Official on the Qualitative Characteristics of Financial Report Finance and the Budget Bureau of the House of Representative.* (Master of Accountancy Program Department of Accountancy Thematic Paper, Dhurakij Pundit University). (in Thai)
- Sirjanyapong, W. (2013). *Happiness in Work of Registered Nurses in Inpatient Department, Ramathibodi Hospital* (Master of Public Health Program in Health Administration Thesis, Mahidol University). (in Thai)
- Soipetch, P. (2014). *Employee Engagement: A Case Study of Employees Working in Telecommunication and Information Technology Company – Engineering Department in Bangkok.* (Master of Business Administration Independent Study, Nation University). (in Thai)
- Sisitidnarakul, B. (2010). *Research Methodology: A Practical Approach to Success.* Bangkok: U&I Inter Media Co., Ltd. (in Thai)
- Srithunayarat, W. and Arunsang, P. (2002). *Health Services and Health Insurance for Seniors in England.* KhonKaen : Klangnanawittaya. (in Thai)
- Sriwanichakorn, S, and others (2013). *The Integrated Research Program on the Holistic Care Model Development for the Elderly.* Mahidol University. (in Thai)
- Suwannawech, C. (2006). *Factors Affecting the Career Achievement of Commissioned Police Officers in Provincial Police Region 5.* (Master of Public Administration Independent Study, Chiang Mai University). (in Thai)
- Tammakhun, C. Ponpaipan, M. and Sngounsiritham, U. (2013). Relationship between Organizational Culture and Quality of Work Life of Health Personnel in Chiangrai Prachanukroh Hospital. *Naresuan Phayao Journal Health Science, Science and Technology.* 6(2):146 – 156. (in Thai)

- Thudam, P. (2014). The Causal Model of Career Advancement for Female Executives in Thai Public Organization. *WMS Journal of Management Walailak University*. 3(3): 47 – 56. (in Thai)
- Triwittapum, C. (2017). *Coaching*. Retrieved June 15, 2017, from <https://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship> (in Thai).
- Vanitbancha, K. (2007). *Statistical Analysis: Statistics for Management and Research*. Bangkok : Chulalongkorn University Printing House. (in Thai).
- Wiboompholprasert, S. hempisoot, P. and Isaraputtanasakul, T. (1999). Demand for Disabled Elderly Carers in Thailand for the Next Two Decades. *Thailand Journal of Health Promotion and Environmental*. 2(20) : 41-50. (in Thai)
- Wongman, K. (2009). *Factors Relating to Career Advancement of Medical Representative of Bangkok Area*. (Master of Business Administration Thesis, Phetchaburi Rajabhat University). (in Thai)