

ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

ภัทราภรณ์ สูงหวล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

นางสาวภัทราภรณ์ สูงหวล

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฏฐา สัจจรักษ์ ธีระจิตติ, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลพร สอนศรี, D.P.A

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทร์ พลอยแหวน, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว. ออร์โธปิดิกส์

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

อาจารย์โชคชัย สุทธาเวช, Ph.D.

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2557

.....

นางสาวภัทราภรณ์ สุขหวล

ผู้วิจัย

.....

อาจารย์สมศักดิ์ อมรสิริพงษ์, Ph.D.

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลพร สอนศรี, D.P.A.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภเรณู สัจจรักษ์ ชีระจิตติ,

Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทร พลอยแหวน, Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์จักรี ไชยพินิจ, Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว. ออร์โธปิดิกส์

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

รองศาสตราจารย์วริยา ชินวรรณ, Ph.D.

คณบดี

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผศ.ดร. นภเรณู สัจจรักษ์ ธีระฐิติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาทั้งในเวลาราชการ และนอกราชการ ช่วยให้การคำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนข้อคิดเห็นในการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ อีกทั้งยังคอยให้ความห่วงใยเอาใจใส่แก่ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. สมศักดิ์ อมรสิริพงษ์ ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร. ภัทร พลอยแหวน ผศ.ดร. กมลพร สอนศรี และ ดร.จักรี ไชยพินิจ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ช่วยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาครั้งนี้ ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่า แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษาในคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล รวมไปถึงขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่และบุคลากร ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพี่น้ำอ้อย ที่ได้อำนวยความสะดวกและคอยให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางบัวทอง และบุคลากรทุกท่านที่เปิดโอกาสให้เข้าไปทำวิจัยพร้อมทั้งให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามด้วยความตั้งใจและเต็มใจ

ภัทราภรณ์ สุขหวด

ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษา โรงพยาบาลบางบัวทอง

SATISFACTION OF WELFARE MANAGEMENT AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONEL OF THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH : A CASE STUDY OF BANGBUATHONG HOSPITAL

ภัทรารักษ์ สูงหวล 5537640 SHPP/M

รป.ม.(นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : นกเรณู สัจจรักษ์ วีระจิตติ, Ph.D., กมลพร สอนศรี, D.P.A.,
ภัทร์ พลอยแหวน, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง 3) เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงพยาบาลบางบัวทอง จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบ Multiple Regression

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมาก โดยการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\Sigma = 3.55$) รองลงมาด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.49$) ด้านสุขภาพอนามัย ($\Sigma = 3.47$) ด้านนันทนาการ ($\Sigma = 3.38$) ด้านเศรษฐกิจ ($\Sigma = 3.31$) ด้านการศึกษา ($\Sigma = 3.30$) ตามลำดับ และพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก และการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีด้วยกัน 3 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคง ซึ่งมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาวิจัยสามารถนำเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการในโรงพยาบาลบางบัวทองดังนี้ คือ ควรมีการพัฒนาการจัดสวัสดิการในด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ให้มีการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ / ความผูกพันต่อองค์กร / โรงพยาบาลบางบัวทอง

SATISFACTION OF WELFARE MANAGEMENT AFFECTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONEL OF THE MINISTRY OF
PUBLIC HEALTH : A CASE STUDY OF BANGBUATHONG HOSPITAL

PHATTHARAPORN HOONGHUAN 5537640 SHPP/M

M. P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : NOPRAENUE SAJJARAX DHIRATHITI,
Ph.D., GAMOLPORN SORNSRI, D.P.A., PHUT PLOYWAN, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of research were to 1) study the satisfaction level of employees of the Ministry of Public Health currently using the welfare provision at Bangbuathong Hospital, 2) study the organizational commitment level of the employees and 3) study the welfare provision which affects the organizational commitment of the employees. The sample group consisted of 219 employees of Bangbuathong Hospital. The research tool was a questionnaire. Statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation as well as multiple regression analysis.

The research results showed that employees at the hospital were satisfied with the welfare provision at a high level. These employees were satisfied with the welfare provision regarding safety at the highest level ($\Sigma = 3.55$), followed by security ($\Sigma = 3.49$), health ($\Sigma = 3.47$), recreation ($\Sigma = 3.38$), economy ($\Sigma = 3.31$), and education ($\Sigma = 3.30$), respectively. The three aspects of organizational commitment were at high levels. Welfare provision regarding safety, recreation, and security significantly affected organizational commitment at the level of 0.05. The recommendations from the research regarding the development guidelines for welfare provision at Bangbuathong Hospital are as follows: There should be welfare provision which does not affect organizational commitment. Employees should participate in expressing opinions on their needs.

KEY WORDS: SATISFACTION WITH WELFARE PROVISION /
ORGANIZATIONAL COMMITMENT / BANGBUATHONG
HOSPITAL

174 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ปัญหาการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 การนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	20
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	30
2.4 ลักษณะสัณฐานของโรงพยาบาลบางบัวทอง	39
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
2.6 การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย	44
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	51
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย	51
3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	52
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย	54

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	55
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 4 ผลการวิจัย	57
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล	57
4.2 ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน	60
4.3 ผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	67
4.4 ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง	76
บทที่ 5 อภิปรายผลการวิจัย	78
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	91
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาไทย	102
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาอังกฤษ	115
บรรณานุกรม	128
ภาคผนวก	133
ภาคผนวก ก	134
ภาคผนวก ข	135
ภาคผนวก ค	165
ภาคผนวก ง	166
ประวัติผู้วิจัย	174

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1	การจัดการสวัสดิการที่นำเสนอโดยนักวิชาการต่าง ๆ
2.2	สรุปแนวคิดของนักวิชาการที่นำเสนอในเรื่องการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน
2.3	เกณฑ์และตัวบ่งชี้ของการจัดสวัสดิการ
2.4	ความพึงพอใจการนำเสนอโดยนักวิชาการต่าง ๆ
2.5	เกณฑ์และตัวชี้วัดของความพึงพอใจ
2.6	ความผูกพันต่อองค์กรนำเสนอโดยนักวิชาการต่าง ๆ
2.7	เกณฑ์และตัวชี้วัดของความผูกพันต่อองค์กร
2.8	การสังเคราะห์จากแนวคิดความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ
2.9	จากการสังเคราะห์จากแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร
2.10	อัตรากำลังบุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทอง
2.11	แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ
2.12	ความผูกพันต่อองค์กรและตัวชี้วัดจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย
4.1	จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา
4.2	แสดงระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันโดยรวมทั้ง 6 ด้าน โดยแยกจำแนกเป็นรายด้าน
4.3	แสดงผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านสุขภาพอนามัย
4.4	แสดงผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านความปลอดภัย
4.5	แสดงผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านความมั่นคง
4.6	แสดงผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านการศึกษา
4.7	แสดงผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านเศรษฐกิจ
4.8	แสดงผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านนันทนาการ

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.9	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทั้ง 4 ด้าน โดยแยกจำแนกเป็นรายด้าน	67
4.10	แสดงผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	68
4.11	แสดงผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	69
4.12	แสดงผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	72
4.13	แสดงผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การ	73
4.14	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเชื่อมโยงความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการในปัจจุบันและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขกรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง	75
4.15	ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขกรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง	76

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้จากการทบทวนกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการลงพื้นที่	6
2.1	ลำดับความต้องการตามธรรมชาติของ Maslow	26
2.2	กรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการลงพื้นที่	50

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างได้รับผลกระทบ ซึ่งก่อให้เกิดทั้งโอกาสและอุปสรรคต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร ทำให้องค์กรต่าง ๆ มีการปรับตัวให้เข้ากับกระแสดังกล่าว ซึ่งในส่วนของภาครัฐได้ดำเนินการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง ในด้านการบริหารองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจะต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารอยู่ 4 ประการ คือ คน (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) “คน” ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน เพราะคนเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการจัดการ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับคนไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะต้องอาศัยความร่วมมือของคนในองค์กร ในการที่คนจะปฏิบัติงานในองค์กร สิ่งที่จะมองเป็นอันดับต้น ๆ คือ ค่าตอบแทนในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการที่จะได้รับเมื่อปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ การจัดสวัสดิการและผลตอบแทนให้กับบุคลากรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในส่วนข้าราชการจะได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ราชการยังให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินหลายประการแก่ข้าราชการและครอบครัว (บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร) เพื่อเป็นการจูงใจให้อยากเข้ารับราชการ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ โดยให้ได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลตลอดเวลาตั้งแต่เข้ารับราชการ พ้นจากราชการ และเสียชีวิต เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ (ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551, 2551 : ออนไลน์)

การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร หน่วยงานภาครัฐและภาครัฐวิสาหกิจ จึงได้พยายามสรรหาวิธีการในการวางแผนเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกจ้างให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทำให้เกิดการแข่งขันในเรื่องของสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนให้กับลูกจ้าง ดังนั้นในเรื่องของสวัสดิการถือเป็นมาตรการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เพื่อนำไปสู่ประโยชน์สุขของผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพการทำงานที่องค์กรหรือหน่วยงานที่จะได้รับ จึงจำเป็นต้องหาผลทางส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Sense of Security) ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ (อุทัย หิรัญโต, 2532 : 152) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1984) และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1986) พบว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และเป็นสิ่งที่พนักงานสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมที่เป็นบวก ถ้ามนุษย์ได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากพนักงานในด้านผลการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาองค์กรให้ได้ดีขึ้น การส่งเสริมให้คนมีความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร ที่สำคัญความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับการรักษาคนที่มีคุณภาพไม่ให้ออกจากองค์กรหรืออยู่ในองค์กรคู่แข่ง เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่ำจะมีผลกระทบต่องาน เช่น การขาดงาน การลาออกมีอัตราสูง ไม่มีความเสียสละในการทำงาน เป็นต้น ฉะนั้นการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อตัวพนักงานและต่อองค์กร

ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงมองว่า การจัดสวัสดิการได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้คนอยากที่จะทำงานและอยู่ในองค์กรต่อไป การจัดสวัสดิการประกอบไปด้วย 6 ด้านคือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการ เป็นตัวแปรที่เข้ามาสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2502 ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับชุมชนขนาด 30 เตียง ได้รับการจัดระดับสถานบริการตามเกณฑ์ GIS กระทรวงสาธารณสุข มีบุคลากรทั้งสิ้น 219 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงาน คือ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลบางบัวทองมีจุดเด่นในเรื่องของการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาล ที่มีอัตราการขาดงานและอัตราการลาออกอยู่ในระดับน้อยมาก ด้วยสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจในปัจจุบันในการที่จะเข้าทำงานในเรื่องสวัสดิการที่จะได้รับถือเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจสามารถมองข้ามไปได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเกิดข้อสงสัยในเรื่องของการจัดสวัสดิการในโรงพยาบาลบางบัวทอง เพราะสาเหตุใดบุคลากรบางบัวทองถึงมีอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกที่น้อย ซึ่งในเรื่องของการจัดสวัสดิการบุคลากรได้ให้ความสำคัญที่ผู้บริหารของโรงพยาบาลได้จัดให้กับบุคลากรทุกกลุ่ม จึงเป็นวิธีการที่จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ การจัดสวัสดิการด้านใดที่บุคลากรมีความ

พึงพอใจ และการจัดสวัสดิการด้านใดมีความพึงพอใจในระดับน้อย เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดสวัสดิการด้านนั้น ๆ ให้ดีหรือสมบูรณ์มากขึ้น และยังนำไปศึกษาต่อว่าการจัดสวัสดิการที่โรงพยาบาลบางบัวทองจัดขึ้นได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ ที่ทำให้นุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่และมีอัตราการลาออกน้อย ทำให้โรงพยาบาลบางบัวทองถึงไม่ประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนนุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะทำการศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดสวัสดิการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ส่งเสริมให้นุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กรในอนาคต จึงเป็นวิธีการที่จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

1.2.3 เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

1.3 ปัญหาการวิจัย

1.3.1 ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทองอยู่ในระดับใด

1.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทองอยู่ในระดับใด

1.3.3 การจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับปัจจุบันประกอบด้วยกันทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการ ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และวิเคราะห์การจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

1.4.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง

1.4.3 ระยะเวลาในการศึกษา กุมภาพันธ์ 2557 จนถึง เมษายน 2557

1.5 การนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1.5.1 การจัดสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ต้องการจัดให้แก่บุคลากร อาจเป็นสิ่งที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน ผลประโยชน์เกื้อกูล การบริการ รางวัล ค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อหวังให้เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้มีสุขภาพกายใจที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย สะดวกสบาย เป็นหลักประกันในการทำงาน หรือการใช้สวัสดิการในการจูงใจพนักงานให้มีความพึงพอใจในงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีความรักและตั้งใจทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งการจัดสวัสดิการของโรงพยาบาลบางบัวทองที่ให้แก่บุคลากร สามารถแบ่งออกได้ทั้งหมด 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.5.1.1 ด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรในด้านสุขภาพ เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล การให้คำปรึกษาและคำแนะนำเกี่ยวกับโรคภัยต่าง ๆ มีช่องทางพิเศษให้กับบุคลากรในการติดต่อ เป็นต้น

1.5.1.2 ด้านความปลอดภัย หมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรในรูปแบบของการป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น การฝึกอบรมด้านการรักษาพยาบาล เมื่อเกิดอุบัติเหตุเพื่อความปลอดภัยของบุคลากรและผู้ป่วย ระบบการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

1.5.1.3 ด้านความมั่นคง หมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนหรือเงินชดเชยในกรณีต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินกองทุนสำรอง

เลี้ยงชีพ เงินชดเชยในการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาทำงาน สิทธิในการเบิกจ่าย การมีหลักประกันให้กับบุคลากร เป็นต้น

1.5.1.4 ด้านการศึกษา หมายถึง สวัสดิการที่ให้แกบุคลากรในรูปของทุนการศึกษาให้กับบุตรและบุคลากรในโรงพยาบาล การจัดให้ความรู้จากบุคคลจากภายในและภายนอก การเปิดให้บุคลากรหาความรู้เพิ่มเติม การให้สิทธิในการลาเพื่อศึกษาต่อ โดยไม่ถือว่าขาดงาน เป็นต้น

1.5.1.5 ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สวัสดิการที่ให้แกบุคลากรเพื่อบริการหรืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น เงินช่วยเหลือบุตร เงินสงเคราะห์ เช่น เงินฌาปนกิจศพ เงินประสมภัยต่าง ๆ รวมทั้งการมอบรางวัลพนักงานดีเด่น เป็นการเสริมสร้างกำลังใจและเกิดความรักภักดีในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

1.5.1.6 ด้านนันทนาการ หมายถึง สวัสดิการที่ให้แกบุคลากรตามความต้องการ เช่น สนามกีฬา การจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามเทศกาลหรือในโอกาสต่าง ๆ การจัดตั้งศูนย์สุขภาพให้กับบุคลากร การจัดการแข่งขันเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคี การจัดให้บุคลากรไปทัศนศึกษาในที่ต่าง ๆ เป็นต้น

1.5.2 ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรมศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง โดยแสดงออกมาเป็นระดับความรู้สึก คือ ความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

1.5.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดที่บุคคลมีต่อองค์กรในลักษณะที่วัดจากการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ต้องการการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร

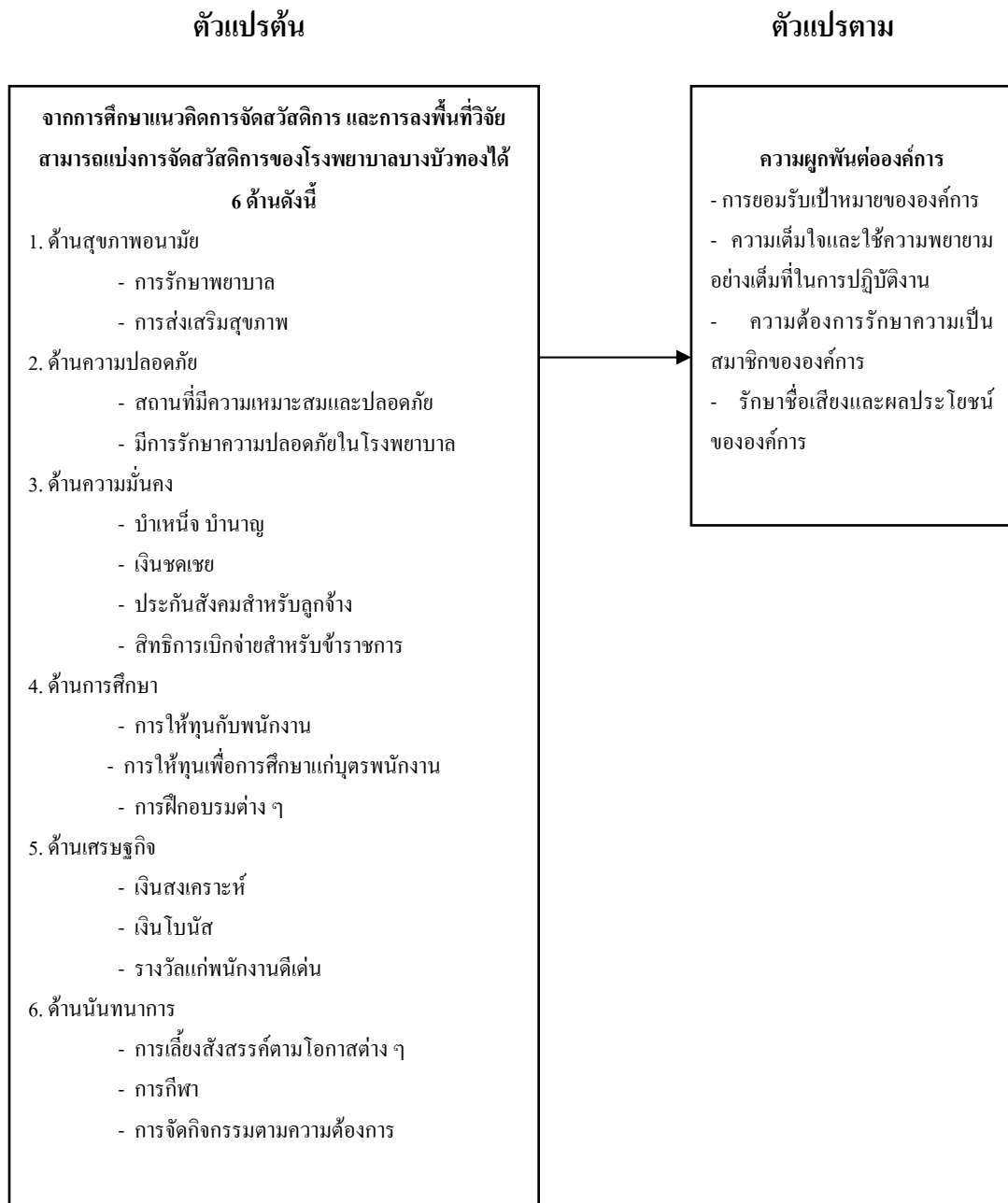
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทราบถึงความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลบางบัวทอง

1.6.2 นำผลการวิจัยในการจัดสวัสดิการไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โรงพยาบาลบางบัวทอง

1.6.3 นำผลการวิจัยในด้านความผูกพันต่อองค์กรไปใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีมากขึ้น

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้จากการทบทวนกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการลงพื้นที่

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยดังมีสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

2.1.1 ความหมายของการจัดสวัสดิการ

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

2.1.3 การจัดสวัสดิการของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

2.1.4 การจัดสวัสดิการของกระทรวงสาธารณสุข

2.1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.2.3 การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการ

2.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.3 ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ลักษณะข้อมูลสังเขปของโรงพยาบาลบางบัวทอง

2.4.1 ประวัติของโรงพยาบาล

2.4.2 สถานะ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 การสร้างกรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

สวัสดิการในภาวะปัจจุบันเป็นผลตอบแทนแก่ลูกจ้างที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สวัสดิการอาจถูกเรียกชื่อที่แตกต่างกันออกไปไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการแรงงาน สวัสดิการอุตสาหกรรม หรือผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ โดยมีผู้ให้ความหมายของสวัสดิการไว้ดังนี้

2.1.1 ความหมายของการจัดสวัสดิการ

สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการจูงใจให้คนทำงานให้กับองค์กร สวัสดิการนี้อาจใช้ในรูปแบบคำอื่น เช่น “สิ่งตอบแทนทางอ้อม” นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง หรือ “ประโยชน์และบริการ” หรือ “ประโยชน์เกื้อกูล” ซึ่งล้วนแต่เป็นความหมายที่ หมายถึง การที่องค์กรจัดแสวงหาเพื่อบริการหรือให้ประโยชน์แก่บุคลากร เพื่อตอบแทนในการปฏิบัติงานหรือเพื่อเอื้ออำนวยแก่การปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้คำนิยามไว้ ดังนี้

Edwin B. Flippo (1962 : 517) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีหลักประกันที่มั่นคงในอาชีพ หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับประจำ

Encyclopedia Britannica (1768 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ, 2540 : 2) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการ หมายถึง การปฏิบัติจัดทำขึ้นไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการหรือเอกชน ที่จัดทำเพื่อช่วยเหลือครอบครัว กลุ่มคนให้มีมาตรฐานการครองชีพที่ดี

Harwell (อ้างถึงใน กรมสวัสดิการแรงงาน, 2537) กล่าวว่า สวัสดิการคือ รายได้พิเศษ (Fringe Benefit) ที่หน่วยงานจัดให้กับบุคลากร เช่น การประกันชีวิต การรักษาพยาบาล การให้บำเหน็จบำนาญ การให้หุ้นในบริษัท เป็นต้น

Artur & George (1992 : 380-381 อ้างถึงใน อโณทัย ศิริพัฒน์, 2547 : 19) ได้ให้ความหมายว่า เป็นรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนหรือผลตอบแทนในทางอ้อมให้แก่ลูกจ้าง โดยที่นายจ้างคาดหวังถึงการเพิ่มผลผลิต และการจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรของนายจ้าง โดยมีรูปแบบของสวัสดิการที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วนิช พรพิบูลย์ (2507 : 357) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อให้ได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหาต่างๆ ทั้งในเรื่องส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานให้นานที่สุด

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) สวัสดิการ หมายถึง การตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนที่นอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาป่วย โบนัส บำเหน็จบำนาญ และเงินสงเคราะห์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น อาจเรียกรวม ๆ ได้ว่าเป็นรายได้พิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลดียิ่งขึ้น

สุเทพ เชาวลิตร (2527 : 3-4) ได้ให้ความหมายสวัสดิการไว้ว่าสวัสดิการ หมายถึง ปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค รวมไปถึงการรักษาโรคภัยไข้เจ็บ การศึกษาอบรมอันสมควร และนำความรู้ที่ได้นำมาเลี้ยงชีพโดยสุจริต

อุทัย หิรัญโต (2530 : 200-201) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยราชการหรือองค์กรได้จัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพการงาน มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญหรือกำลังใจที่ดี ไม่ต้องวิตกกังวลกับปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความรักในงานและตั้งใจทำงานนั้น ๆ ให้นานที่สุด

บุญรวย ฤาชัย (2543 : 25) ให้ความหมายของ “สวัสดิการ” หมายถึง เงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงานได้รับเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่มซึ่งจำแนกอย่างกว้างออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของคนทำงาน และบริการที่จัดให้สำหรับคนทำงานเพื่อความสะดวกในการครองชีพ

จากความหมายของสวัสดิการที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้สามารถสรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินและไม่ใช่เงิน ถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์กรไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกโดยจัดสรรอยู่ในรูปสิ่งของและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน เป็นการจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

ในการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไปบุคลากรผู้ปฏิบัติงานย่อมหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนจากผลงานหลายรูปแบบ เช่น เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้จากงานที่ทำในเวลาพิเศษ นอกเหนือจากเวลาปกติหรืองานที่ต้องปฏิบัติในสภาพที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษ หรืองานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำอย่างเสียสละ เป็นต้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ผู้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพการให้บริการสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นนโยบายหนึ่งในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรเป็นไปในทางที่ดีขึ้น (อ้างถึงใน สิริลักษณ์ ศิริรัตน์, 2535 : 35) สำหรับสวัสดิการที่ให้แก่ข้าราชการนั้น โดยทั่วไปก็เพื่อที่จะให้ข้าราชการได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในอาชีพที่ทำ มีหลักประกันที่แน่นอนสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ข้าราชการสามารถใช้เวลา กำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา และความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ที่จะช่วยลดความกังวลใจและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นทั้งในด้านส่วนตัวและด้านครอบครัว ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักงานและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นให้นานที่สุด (อ้างถึงใน สิริลักษณ์ ศิริรัตน์, 2535 : 36) จึงพอสรุปถึงวัตถุประสงค์การจัดสวัสดิการโดยสังเขป ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
2. เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่หน่วยงานเพิ่มขึ้น
4. เพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร เป็นต้น

ระพีพรรณ คำหอม (2545 : 22-25) ได้จัดประเภทสวัสดิการจากการศึกษารูปแบบที่นายจ้างจัดไว้ในสถานประกอบการไว้ 10 ประเภทคือ

1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งแตกต่างกันไปตามขนาดของประกอบการบริการที่
ให้ ได้แก่ การรักษาพยาบาล การรักษาสาขาทันตกรรม การจัดให้มีแพทย์พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ
2. สวัสดิการด้านความปลอดภัย ได้แก่ การจัดนิเทศการความปลอดภัย การอบรมและให้การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
3. สวัสดิการด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของเงินรางวัล บำนาญ เงินชดเชย การประกันชีวิต กองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

4. บริการการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตจากระเบียบขององค์การ ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลากิจ วันลาเพื่อรับราชการทหาร เป็นต้น

5. สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ค่าใช้จ่ายในการไปปฏิบัติงานต่างประเทศ การให้สิทธิลาศึกษาโดยไม่ถือว่าขาดงาน การฝึกอบรมต่าง ๆ

6. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่ให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น อาหารกลางวัน ร้านค้า เครื่องแบบ ค่าเช่าบ้าน เงินกู้ เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ เป็นต้น

7. สวัสดิการด้านนันทนาการ คือ บริการที่กำหนดขึ้นตามความต้องการของลูกจ้าง เช่น กีฬา ศูนย์สุขภาพ ทัศนจร เลี้ยงสัตว์ในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น

8. บริการให้คำปรึกษา เป็นบริการที่จัดให้โดยนายจ้างคำนึงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งปัญหาการทำงาน และปัญหาส่วนตัว เช่น บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมาย

9. สวัสดิการเงินโบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้ และเสริมสร้างความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี การแบ่งผลกำไร รางวัลทำงานนาน รางวัลแก่พนักงานดีเด่น เป็นต้น

10. บริการด้านความสะดวกสบาย เช่น ที่จอดรถ ศูนย์เด็กเล่น การจองบ้านพักตากอากาศ สมาชิกสโมสร ล็อกเกอร์ เป็นต้น

Edwin B. Flippo (1962) ได้กล่าวถึงหลักการจัดสวัสดิการว่าควรยึดหลัก 4 ประการ คือ

1. สวัสดิการที่จะจัดขึ้นควรให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริง
2. สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้นควรมีขอบเขตครอบคลุมถึงข้าราชการทั้งกลุ่มมากกว่าที่จะช่วยเหลือคนหนึ่งคนใด (Individual)
3. ควรขยายสวัสดิการให้กว้างขวางเท่าที่จะทำได้
4. ค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการคาดคะเนจำนวนได้ และเหมาะสมกับสถานะทางการเงิน

แนวความคิดในการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการหรือคนงานนั้นมีขอบเขตจำกัดมากกว่าให้ประโยชน์แก่กุล การจัดสวัสดิการโดยทั่วไปจะมีอยู่หลัก ๆ คือ หลักเศรษฐกิจ หลักนันทนาการ และหลักสิ่งอำนวยความสะดวก หลักเศรษฐกิจนั้นจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ หลักนันทนาการและหลักสิ่งอำนวยความสะดวก หลักเศรษฐกิจนั้นจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ หลักนันทนาการเพื่อส่งเสริมความสนุกสนาน และกิจการทางสังคมต่าง ๆ ส่วนหลัก

สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกนั้น ถ้อยหลักว่าหากหน่วยงานไม่จัดให้ คนงานจะต้องแสวงหาเอาเองอยู่แล้ว ยกตัวอย่างให้เห็นแต่ละประเภทของสวัสดิการ ดังนี้

1. เศรษฐกิจ

- 1.1 เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินเลี้ยงชีพ
- 1.2 การประกันชีวิต
- 1.3 บริการการตรวจสุขภาพและอุบัติเหตุ
- 1.4 สหภาพสินเชื่อ (Credit Unions)

2. นันทนาการ

- 2.1 การกีฬา
- 2.2 กิจกรรมทางสังคม (Social Event) เช่น การเดินร่ำ และการเดินทางไปรับประทานอาหารร่วมกัน ณ ที่ใดที่หนึ่ง (Picnics)
- 2.3 จัดตั้งกลุ่มสนใจพิเศษ เช่น การแสดงละคร และงานอดิเรกอื่น ๆ

3. สิ่งอำนวยความสะดวก

- 3.1 บริการทางการแพทย์
- 3.2 อาคารสงเคราะห์
- 3.3 การจัดหาสินค้ามาจำหน่าย
- 3.4 การซื้อสินค้าลดราคา
- 3.5 การให้คำปรึกษาทางกฎหมายและการเงิน
- 3.6 การให้บริการการศึกษาและห้องสมุด

Dale Yoder (1958) ได้จำแนกสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สวัสดิการที่ช่วยเหลือรายได้โดยตรง
2. สวัสดิการที่เป็นการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาชีวิตประจำวัน
3. สวัสดิการที่เกี่ยวกับการสร้างความมั่นคงหรือป้องกันอันตราย รวมทั้งการว่างงานและเจ็บป่วย

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการนั้นเป็นผลประโยชน์ตอบแทนที่พนักงานพึงจะได้รับ และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของบริษัทที่องค์กรกำหนดให้แก่พนักงาน ต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งสภาพการทำงาน สภาพร่างกาย และสภาพจิตใจ ประเภทของสวัสดิการในองค์กรจะเป็นมาตรฐานเดียวกัน เฉพาะเรื่องที่เป็นระเบียบข้อบังคับตามกฎหมาย และระเบียบของบริษัทที่แตกต่างกัน คือ สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ด้วยความสมัครใจ ซึ่งครอบคลุมเรื่องเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การส่งเสริม

ขวัญ การสร้างความมั่นคงในชีวิต และการจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง

2.1.3 การจัดสวัสดิการของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

นอกจากข้าราชการจะได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ราชการยังให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินหลายประการแก่ข้าราชการและครอบครัว (บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร) เพื่อเป็นการจูงใจให้อยากเข้ารับราชการ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ โดยให้ได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลตลอดเวลาตั้งแต่เข้ารับราชการ พ้นจากราชการ และเสียชีวิต เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ (ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551, 2551 : ออนไลน์) แบ่งออกเป็น

สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ สิทธิการลาของข้าราชการ ประเภทของการลามีดังนี้

- การลาป่วย
- การลาคลอดบุตร
- การลากิจส่วนตัว
- การลาพักผ่อน
- การลาอุปสมบท หรือ การลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือ เข้ารับการเตรียมพล
- การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน
- การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- การลาติดตามคู่สมรส
- การนับวันลา และ ข้อควรคำนึง
- วันหยุดราชการ

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน มีดังนี้

- สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร
- เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
- ค่าเช่าบ้าน
- โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

- บำเหน็จบำนาญ

ประเภทของการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 (การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ., 2556 : ออนไลน์) กำหนดประเภทของสวัสดิการภายในส่วนราชการ ดังนี้

1. การออมทรัพย์
2. การให้กู้เงิน
3. การเคหะสงเคราะห์
4. การฌาปนกิจสงเคราะห์
5. การกีฬาและนันทนาการ
6. การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ
7. การฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้และลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก
8. การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่น ๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษา เงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น
9. กิจกรรมหรือสวัสดิการภายในส่วนราชการประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการสวัสดิการ ภายในส่วนราชการเห็นสมควร

2.1.4 การจัดสวัสดิการของกระทรวงสาธารณสุข

ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข บริหารกำลังคน/บริหารงานบุคคล ภายใต้หลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงการคลัง เช่น เบิกค่ารักษาพยาบาล การศึกษาของบุตร ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น ในส่วนของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข บริหารกำลังคนตามการบริหารงานบุคคล โดยคณะกรรมการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พรพรรณ สุนาพันธ์, 2556 : ออนไลน์) ซึ่งต้องมีกรอบอัตรากำลังคนที่เป็นภาพรวมของส่วนราชการ สำหรับการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามประกาศฯ โดยมีสวัสดิการสำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุขดังนี้

1. สิทธิการลาประเภทต่าง ๆ เหมือนข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข
2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
3. ได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคม เช่น ค่ารักษาพยาบาล การสงเคราะห์บุตร การว่างงาน เงินชราภาพ และค่ารักษาพยาบาลสำหรับทายาทสายตรง ใช้สิทธิ 30 บาทพลัส

4. สิทธิในการรับบริการสินค้าและบริการออมสิน/ธนาคารอาคาร

สงเคราะห์

5. สิทธิบัตรเครดิตธนาคารกรุงไทย

2.1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

ทฤษฎีที่เชื่อว่าธรรมชาติของนายจ้างมีผลต่อการกำหนดสวัสดิการในองค์กร (สุรางค์รัตน์ วัณณารมณ, ระพีพรรณ คำหอม, 2528)

2.1.5.1 ทฤษฎีว่าด้วยความผูกพันแบบครอบครัว หรือหุ้นส่วน มาจากความเชื่อที่ว่าในการประกอบธุรกิจ นายจ้างและลูกจ้างเป็นหุ้นส่วนกัน คือนายจ้างเป็นเจ้าของทรัพย์สิน เมื่อใช้การจ่ายทรัพย์สินควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ เพราะลูกจ้างต้องพึ่งพานายจ้าง ดังนั้น นายจ้างจึงต้องเป็นผู้พิทักษ์สิทธิการให้สวัสดิการเป็นสิ่งที่ต้องเกื้อกูลกัน การที่ลูกจ้างจะได้รับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความตัดสินใจของนายจ้าง

2.1.5.2 ทฤษฎีว่าด้วยความรักต่อเพื่อนมนุษย์ “มนุษย์ย่อมรักมนุษย์ด้วยกัน ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” นายจ้างที่จัดสวัสดิการโดยอาศัยทฤษฎีนี้มักจัดสวัสดิการในรูปแบบเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การจัดสวัสดิการบนพื้นฐานความเชื่อในเรื่องนี้เป็นเรื่องของความรู้สึกที่อาจเปลี่ยนได้เสมอ ดังนั้นสวัสดิการจึงอาจมีทั้งปริมาณและคุณภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความเป็นคนดี เป็นคนรักเพื่อนมนุษย์ของนายจ้างแต่ละคน

2.1.5.3 ทฤษฎีว่าด้วยการบังคับควบคุม มาจากแนวคิดที่ว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่แล้วเห็นแก่ตัว คนมักมีมักเอาเปรียบคนจน คนการศึกษาสูงมักเอาเปรียบคนการศึกษาต่ำ ดังนั้น นายจ้างซึ่งมีโอกาสมากกว่าลูกจ้างจึงปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่ยุติธรรม เพื่อเป็นการลดการเอาเปรียบที่เกิดขึ้น รัฐจึงออกกฎหมายควบคุมให้นายจ้างจัดสวัสดิการ จึงเป็นมาตรฐานที่นายจ้างต้องปฏิบัติตาม ข้อดีของทฤษฎีนี้ คือ ลูกจ้างจะได้รับการประกันว่าตนจะได้รับสวัสดิการเพียงพอตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย ข้อเสีย คือ ไม่ยุติธรรมสำหรับนายจ้างที่ดีที่มีความพยายามจะจัดสวัสดิการที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด เพราะสังคมมักมองว่านายจ้างเป็นผู้เอาเปรียบ

2.1.5.4 ทฤษฎีว่าด้วยการประชาสัมพันธ์ เชื่อว่า สวัสดิการสามารถใช้เป็นเครื่องมือสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้ การให้สวัสดิการโดยอาศัยทฤษฎีนี้อาจถือเป็นจุดขายเพราะสวัสดิการที่ดีจะทำให้เกิดความนิยมในลูกจ้าง สวัสดิการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อ ได้แก่ สวัสดิการกีฬา ดนตรี ทุนการศึกษา ที่พักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งส่งผลต่อชุมชนส่วนรวม

ข้อเสียที่อาจเกิดขึ้น คือ การจัดสวัสดิการที่ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของลูกจ้าง ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจ

2.1.5.5 ทฤษฎีว่าด้วยหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ ลูกจ้างในฐานะผู้ผลิตควรได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางใจ และได้รับการเอาใจใส่ สวัสดิการจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มผลผลิต การทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ดี ฉะนั้นนายจ้างจึงพยายามจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อลูกจ้างจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และผลผลิตที่สูงขึ้น

จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น มีผลต่อการกำหนดสวัสดิการภายในองค์การ เมื่อพนักงานได้รับสวัสดิการก็จะทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจ เมื่อพนักงานเหล่านี้ได้รับเงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัย ความมั่นคง ตัวพนักงานก็จะมีการตอบสนองต่อองค์การกลับมาในทางบวก สวัสดิการถือเป็นเครื่องมือที่สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์การกับพนักงาน และการให้สวัสดิการถือเป็นการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคี และลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

จากข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการข้างต้นจะพบว่า ผู้ที่นำเสนอด้านองค์ประกอบการจัดการสวัสดิการในประเด็นต่าง ๆ แตกต่างกัน สรุปในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การจัดการสวัสดิการที่นำเสนอโดยนักวิชาการต่าง ๆ

แหล่งข้อมูลด้านการจัดการสวัสดิการ	องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการสวัสดิการ
Edwin B. Flippo (1962 : 517)	1. การบริการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้จัดให้มีขึ้น 2. มีความสะดวกสบายในการทำงาน 3. มีความมั่นคงในอาชีพ 4. การได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ทำ
วนิช พรพิบูล (2502 : 357)	1. สิ่งที่น่าสนใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจ 2. เกิดความพอใจในงาน 3. มีความรักในงานที่ทำ
Ency Clopedia Britannia (1768 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ, 2540 : 2)	1. การจัดทำเพื่อช่วยเหลือครอบครัว 2. มีมาตรฐานในการครองชีพ

ตารางที่ 2.1 การจัดการสวัสดิการที่นำเสนอโดยนักวิชาการต่าง ๆ (ต่อ)

แหล่งข้อมูลด้านการจัดการสวัสดิการ	องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการสวัสดิการ
Harwell (อ้างถึงใน กรมสวัสดิการแรงงาน, 2537)	1. รายได้พิเศษ (Frige Benefit) 2. การประกันชีวิต 3. การรักษาพยาบาล 4. การให้บำเหน็จบำนาญ 5. การให้หุ้นของบริษัท
สมพงษ์ เกษมสิน (2526)	1. การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 2. การลาป่วย 3. โบนัส บำเหน็จบำนาญ 4. เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบียดเบียนทาง ค่าล่วงเวลา
สุเทพ เชาวลิท (2537 : 3-4)	1. ปัจจัยในการดำรงชีพ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค 2. การฝึกอบรมอันสมควร 3. การรักษาโรคภัยไข้เจ็บ
อุทัย หิรัญโต (2530 : 200-201)	1. การบริหารหรือกิจการใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจจัดให้มีขึ้น 2. มีหลักประกันที่แน่นอน 3. ประโยชน์อื่นที่ได้นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่ 4. การได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน 5. มีความมั่นคงในอาชีพ
บุญรวย ฤาชัย (2543 : 25)	1. เงินหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนหลัก 2. ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน 3. เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของคนทำงาน 4. บริการที่จัดให้คนทำงาน เพื่อความสะดวกในการครองชีพ

ตารางที่ 2.2 สรุปแนวคิดของนักวิชาการที่นำเสนอในเรื่องการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน

การจัดสวัสดิการในแต่ละด้าน	นักวิชาการ	ลักษณะของการจัดสวัสดิการ
ด้านสุขภาพอนามัย	Harwell	การรักษาพยาบาล
	สมพงษ์ เกษมสิน	การลาป่วย
	สุเทพ เชาวลิค	การรักษาโรคภัยไข้เจ็บ
ด้านความปลอดภัย	อุทัย หิรัญโต	การได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน
	บุญรวย ฤาชัย	บริการที่จัดให้คนทำงาน เพื่อความสะดวกสบายในการครองชีพ
ด้านความมั่นคง	Harwell	1. การประกันชีวิต 2. การให้บำเหน็จบำนาญ
	สมพงษ์ เกษมสิน	โบนัส บำเหน็จบำนาญ
	อุทัย หิรัญโต	1. มีหลักประกันที่แน่นอน 2. มีความมั่นคงในอาชีพ
ด้านการศึกษา	สมพงษ์ เกษมสิน	การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
	สุเทพ เชาวลิค	การฝึกอบรมอันสมควร
ด้านเศรษฐกิจ	Harwell	1. รายได้พิเศษ (Fringe Benefit) 2. การให้หุ้นของบริษัท
	Artur & George	การจ่ายผลค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ทางอ้อม
	สมพงษ์ เกษมสิน	เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา
	บุญรวย ฤาชัย	1. เงินหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนหลัก 2. เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติ

ตารางที่ 2.2 สรุปแนวคิดของนักวิชาการที่นำเสนอในเรื่องการจัดสวัสดิการแต่ละด้าน (ต่อ)

การจัดสวัสดิการในแต่ละด้าน	นักวิชาการ	ลักษณะของการจัดสวัสดิการ
ด้านนันทนาการ	Artur & George	สวัสดิการส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
	อุทัย หิรัญโต	ประโยชน์อื่นที่ได้นอกจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับ

จากองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการสวัสดิการมีสรุปในตารางที่ 2.1 และตารางที่ 2.2 จะพบว่า เป็นเกณฑ์ที่มีผู้ทำการวิจัยไว้แล้วและมีความเหมือนกันในหลายประเด็นในการจัดสวัสดิการคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าประเด็นที่เหมือนกันน่าจะเป็นประเด็นที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่แสดงถึงการจัดสวัสดิการ ซึ่งผู้วิจัยจะนำปัจจัยทั้ง 6 ด้าน จากการที่ได้วิเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการ ระพีพรรณ คำหอม จากการจัดสวัสดิการทั้งหมด 10 ประเภท พร้อมทั้งการลงพื้นที่ในการวิจัย สามารถสรุปได้มาทั้งหมดแบ่งออกเป็น 6 ด้านหลัก ๆ เพื่อความเหมาะสม และสามารถนำมาวิจัยกับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลบางบัวทอง ได้ดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 เกณฑ์และตัวบ่งชี้ของการจัดสวัสดิการ

เกณฑ์การจัดสวัสดิการ	องค์ประกอบตัวชี้วัดจากการสรุปแนวคิด และจากการลงพื้นที่จริง
ด้านสุขภาพอนามัย	1. ค่ารักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วยของตนเองและครอบครัว 2. การตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงาน 3. การแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ
ด้านความปลอดภัย	1. มีการจัดรถรับส่งพนักงาน เพื่อความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน 2. การอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 2.3 เกณฑ์และตัวบ่งชี้ของการจัดสวัสดิการ (ต่อ)

เกณฑ์การจัดสวัสดิการ	องค์ประกอบตัวบ่งชี้จากการสรุปแนวคิด และจากการลงพื้นที่จริง
ด้านความมั่นคง	1. การมีเงินบำเหน็จ บำนาญในยามเกษียณอายุ 2. มีเงินชดเชยในการทำงาน 3. ประกันชีวิต 4. กองทุนเงินทดแทน
ด้านการศึกษา	1. การจัดการอบรม และการให้ความรู้แก่พนักงาน 2. การให้สิทธิลาศึกษาต่อ
ด้านความเศรษฐกิจ	1. มีเงินสงเคราะห์ในการเบิกจ่าย 2. มีการจ่ายค่าผลตอบแทนในการทำงาน 3. มีเงินกู้สำหรับพนักงาน 4. เงินเลี้ยงชีพ เช่น ค่าอาหาร ค่าเครื่องแบบ 5. เงินสินเชื่อ 6. ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง 7. การมีทุนเพื่อการศึกษาของบุตรพนักงาน 8. เงินโบนัสและรางวัลต่าง ๆ
ด้านนันทนาการ	1. มีการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ 2. การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ 3. การกีฬา 4. กิจกรรมทางสังคม 5. การให้คำปรึกษาแก่พนักงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล โดยจะเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองเมื่อความรู้สึกของความพึงพอใจเกิดขึ้น ก็จะส่งผลต่อการดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของความพึงพอใจ (Satisfaction) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Edwin A. Locke (1976) ได้นิยามความพึงพอใจว่า เป็นสภาวะทางอารมณ์เป็นผลจากการรับรู้ของบุคคลหนึ่ง โดยที่สอดคล้องกับความต้องการของตัวบุคคลนั้น

Kotler (2003 : 40) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจของลูกค้าเป็นระดับความรู้สึกของบุคคลจากการเปรียบเทียบระหว่างผลที่ได้รับ หรือประสิทธิภาพการทำงานของผลิตภัณฑ์ หรือบริการตามที่เห็นหรือเข้าใจกับความคาดหวังของบุคคล กล่าวคือ ระดับความพึงพอใจของลูกค้า จะเกิดความแตกต่างระหว่างผลประโยชน์จากผลิตภัณฑ์ และความคาดหวังของบุคคล โดยความคาดหวังเกิดจากประสบการณ์และความรู้ในอดีตของผู้ซื้อ ส่วนผลประโยชน์จากคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ หรือการทำงานเกิดจากนักการตลาดและฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า โดยพยายามสร้างมูลค่าเพิ่มทั้งจากการผลิตหรือบริการจากการตลาด

ราชบัณฑิตสถาน (2546 : 793) ได้ให้ความหมายของคำว่าความพึงพอใจดังนี้ คำว่า “พึง” เป็นคำกริยาอื่น หมายความว่า ขอมตาม เช่น พึงใจ และคำว่า “พอใจ” หมายถึง สมชอบ ชอบใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2549 : 45-48) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหลังการซื้อ หรือการรับบริการของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ต่อการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการ หรือประสิทธิภาพของสินค้า กับการให้บริการที่เขาคาดหวัง โดยถ้าผลที่ได้รับจากสินค้าที่ต่ำกว่าที่คาดหวังของลูกค้า ทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พึงพอใจ แต่ถ้าระดับของผลที่ได้รับจากสินค้าหรือบริการตรงกับความต้องการของลูกค้าที่ตั้งไว้ ก็จะทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจ ซึ่งผู้ขายจะต้องทำให้ผลิตภัณฑ์แตกต่างจากคู่แข่ง

สรชัย พิศาลบุตร (2550 : 135) ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ หมายถึง การที่ลูกค้าหรือผู้ที่ใช้บริการได้รับสิ่งที่ต้องการ แต่ต้องอยู่ในขอบเขตที่ผู้ให้บริการสามารถที่จะจัดหาให้ได้ โดยที่ไม่ผิดกฎหมายและไม่ผิดต่อศีลธรรม

จากแนวคิดของนักวิชาการตามที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นไปในทางที่ดีและไม่ดี หรือในด้านบวกและในด้านลบ หรือไม่มีปฏิกิริยา คือเฉย ๆ ก็ได้ ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้น โดยอาจแบ่งตามปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจได้ 2 แบบ คือ ความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยระดับสูง ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองความรู้สึกภายใน เช่น ความรู้สึกรัก ชอบ โกรธเกลียด เป็นต้น

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Thomas & Earl (อ้างถึงใน กมลมาศ อุเทนสุด, 2548) ได้ให้แนวคิดความพึงพอใจว่าการวัดความพึงพอใจเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้กัน เพื่อให้ทราบถึงผลของการให้บริการที่ดีที่ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ ถือเป็นสิ่งที่บริษัทขององค์กรเชื่อว่ามีคุณค่า และควรให้จะทำความเข้าใจในความต้องการและปัญหาของลูกค้าในการให้บริการ ผู้บริหารขององค์กรจึงต้องมีความรับผิดชอบในการปรับปรุงคุณภาพให้เกิดประสิทธิผลให้ผลดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

Vroom (อ้างถึงใน วัลภา ฐานกาญจน์, 2540) ได้พัฒนาทฤษฎีความคาดหวังขึ้น โดยพิจารณาความพึงพอใจในงานจากระดับขั้นของความคาดหวังของบุคคลที่สอดคล้องกับการบรรลุของเขา ถ้าความหวังและการบรรลุผลของบุคคลสอดคล้องกันสูง เขาก็จะมีความพึงพอใจสูงทำให้ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พึงพอใจในสิ่งนั้น

จากการศึกษาแนวคิดของนักทฤษฎีข้างต้นเกี่ยวกับแนวคิดของความพึงพอใจจะทำให้เห็นว่า ความพึงพอใจวัดได้จากความคาดหวังของผู้ที่ให้บริการ ว่าเกิดความพึงพอใจหรือไม่ เมื่อเกิดความคาดหวังแล้วไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวัง ทำให้เกิดทัศนคติในด้านลบ ฉะนั้นจะต้องมีความปรับปรุงเพื่อที่จะให้ผู้ที่มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจให้มากที่สุด

2.2.3 การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการ

Millet (1954 : 111) อธิบายให้เห็นถึงความสำคัญของการบริการ คือ การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน มีลักษณะที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

1. การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานภาครัฐที่มีแนวคิดที่ว่าทุกคนต้องเท่าเทียมกัน ดังนั้นประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในแง่ของกฎหมาย ไม่มีการแบ่งแยกกันในการให้บริการ ประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานการให้บริการเดียวกัน

2. การให้บริการ (Timely Service) หมายถึง การบริการจะต้องมองว่าการให้บริการสาธารณะจะต้องตรงต่อเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะถือว่าไม่มีประสิทธิผลเลยถ้าไม่ตรงต่อเวลาซึ่งจะสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ประชาชน

3. การให้บริการอย่างพอเพียง (Ample Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่ต้องมีลักษณะมีจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม (The Right Geographical Location) การตรงเวลาจะไม่มี ความหมายเลย ถ้ามีจำนวนการให้บริการที่ไม่เพียงพอ และสถานที่ตั้งที่ให้บริการไม่สร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ

4. การบริการอย่างต่อเนื่อง (Continues Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยยึดผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลักไม่ยึดความพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้

5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน กล่าวได้คือการที่มีการเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การให้บริการนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่มิใช่จัดให้เพียงกลุ่มหนึ่งกลุ่มใด โดยการให้บริการจะต้องยึดหลักความสม่ำเสมอในการให้บริการ บริการโดยยึดหลักความเสมอภาคมีความเท่าเทียมกัน ไม่มีสิทธิพิเศษแก่บุคคลใดหรือกลุ่มใด อีกทั้งยังรวมถึงหลักของความสะดวกสบาย ปฏิบัติงานได้ง่าย สะดวกสบาย สิ้นเปลืองทรัพยากรให้น้อยที่สุด อีกทั้งยังไม่สร้างภาระให้กับผู้รับบริการ

2.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.3.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

จากการที่ได้ทราบถึงพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะได้ทราบว่า แรงจูงใจหรือความต้องการ (motives, wants) ของคนในองค์การว่ามีรูปแบบอย่างไร ความรู้ในเรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไป (General Theory) เกี่ยวกับการแรงจูงใจคนขึ้นได้ ผู้ตั้งทฤษฎีนี้ คือ มาสโลว์ (อ้างถึงในธงชัย สันติวงษ์, 2530 : 331-353) มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ เขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นแรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของมนุษย์ มุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ ซึ่งได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้ คือ

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมิอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด ข้อสมมุติฐานดังกล่าวก็คือ เป็นข้อเท็จจริงที่ชัดเจนที่ว่า คนทุกคนต่างก็มีความต้องการ และความต้องการนี้จะไม่มีทางสิ้นสุดนับตั้งแต่เกิดจนถึงตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมิใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก ตามความหมายนี้แสดงให้เห็นว่า ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใด ๆ ถ้าหากได้รับ

การตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว ก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้น และความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลดังกล่าวได้

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ ลักษณะดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่า ความต้องการต่าง ๆ จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็จะตามมา

Maslow ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการนี้ก็คือ “Hierarchy of Needs” ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้น 5 ประการดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ก็คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีพอยู่ ทำให้มนุษย์จำต้องไปหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่างๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้ ยกตัวอย่างเช่น ถ้าหากมนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์ก็เป็นความต้องการด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นทางด้านที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิด ก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (security or safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ (security needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น มนุษย์อยากที่จะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในรูปของค่ามั่งคั่งจากฝ่ายนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง หรือผลตอบแทนให้ในระยะยาวในองค์การธุรกิจ ความจำเป็นในด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยที่เราจะพบเห็นได้อยู่เสมอ ก็ได้แก่การที่คนงานเกิดความวิตกกังวลว่าอาชีพของตนไม่มั่นคง อันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในยามเศรษฐกิจตกต่ำ การที่จะต้องออกจากงานย่อมทำให้คนงานขาดรายได้ และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานต่าง ๆ รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย ความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตเห็นได้จากกรณีที่คนงานได้รับรายได้ที่เพียงพอ สำหรับจัดหาสิ่งที่จำเป็นสำหรับร่างกายแล้ว คนงานก็จะทำการออม

เงินเพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและกระทบรายได้ในอนาคตได้ คนงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้นายจ้างเห็นความดีความชอบของตนเอง และจ้างเขาต่อไป หรือในกรณีที่คนงานไม่แน่ใจในความมั่นคงในที่ทำงานเดิม เขาก็อาจจะหาทางเปลี่ยนไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ทำให้ความมั่นคงแก่เขามากกว่า เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม (social or belongingness needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชนิดนี้ก็คือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดีการที่เราจะสามารถเข้าสมาคมหรือเข้ากลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้น เขาจะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้ปกติมักจะเป็นไปในรูปของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกแก่ตนเองว่าเป็นผู้มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนั้นกลุ่มนี้ และมีบุคคลต่าง ๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอรักใคร่ หรืออาจจะกล่าวได้ว่าความต้องการในขั้นนี้ เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

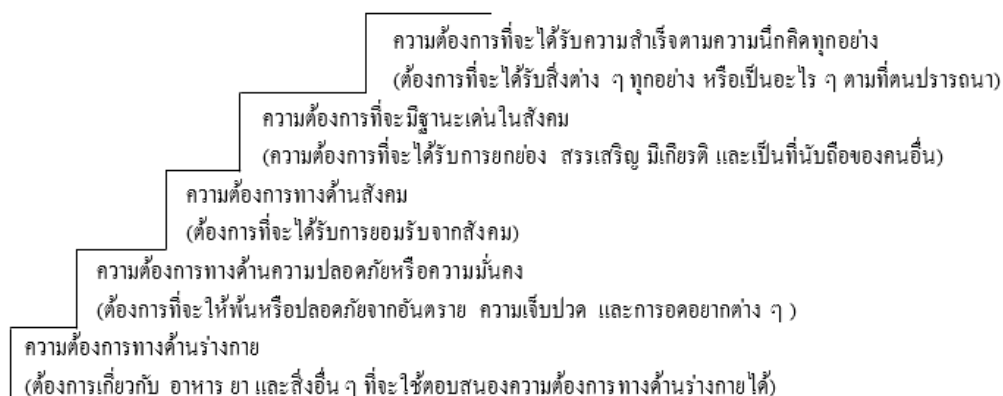
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (esteem or status needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะทำให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น ในองค์การธุรกิจ การดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาสพูดคุยหรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่น ความพยายามที่จะมีฐานะเด่นดังกล่าว มักจะแสดงออกในรูปที่ว่า บุคคลดังกล่าวจะพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อให้ดีเลิศหรือเกินหน้าเกินตาคนอื่น ๆ ทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (self - actualization or self - realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก และอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่าง

ความพึงพอใจที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดดังกล่าวนี้ มีลักษณะกว้างขวางมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ความต้องการในขั้นนี้มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน แต่ละคนต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับความสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในธรรมชาติของตน ตัวอย่างของความต้องการชนิดนี้ก็มี เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียง

ที่เป็นนักกีฬาระดับคาราโลก อยากมีครอบครัวที่มีบุตรชายในจำนวนเหมาะสม อยากได้รับเลือกตั้งเป็นนายกฯ หรืออยากประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของตน หรืออยากที่จะช่วยเหลือการกุศลเพื่อให้ได้รับความสุขทางใจ เป็นต้น

มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระบบ ลำดับขั้นของความต้องการนี้ก็คือ “Hierarchy of Needs” ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow

ที่มา : ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 352)

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีของ Maslow เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ใช้ได้เฉพาะกับบุคคลที่มีสุขภาพสมบูรณ์เหมือนบุคคลธรรมดาเท่านั้น บุคคลธรรมดาส่วนมากในสังคมที่เจริญแล้วความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจ แต่ในสังคมที่มีความอดอยากและขาดแคลนอาหาร ความต้องการของบุคคลบางที่จะเกินไปจากความต้องการทางร่างกาย แม้กระทั่งในสังคมที่เจริญแล้ว ทฤษฎีของ Maslow จะใช้ประโยชน์ได้โดยทั่วไปที่ไม่ใช่เป็นการที่แน่นอน เช่น บิดาที่ไม่สามารถทำกิจกรรมทางสังคมและขาดการหลับนอน เพราะว่าเขาดังกล่าว 2 อย่างด้วยการใช้เวลาอาทิตย์ละ 80 ชั่วโมง เพื่อตอบสนองความต้องการด้วยการส่งลูกของเขาไปเรียนหนังสือจะแสดงให้เห็นว่าความต้องการทั้งหมดจะขึ้นอยู่กับความต้องการอื่น และความต้องการทั้งหมดจะมีอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ซึ่งแต่ละคนมีความพึงพอใจในความต้องการที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่ที่ว่าแต่ละคนมีความพึงพอใจแค่ไหน ต้องการที่จะแสวงหาเพิ่มเติมในระดับใด

2.2.4.2 ทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีชื่อเรียกต่าง ๆ คือ ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยสุขวิทยา ทฤษฎีการจูงใจภายนอก เพราะว่าผู้บริหารควบคุมปัจจัยต่าง ๆ (สมยศ นาวิการ, 2544 : 132) ที่ทำให้เกิดความพอใจและความไม่พอใจในงานที่ทำ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยรวบรวมมาได้

จากสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรมากกว่า 200 คนที่ Pittsburgh การสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้พยายามพิจารณาถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจและความไม่พอใจในงานที่ทำ ในการสัมภาษณ์เขาได้กำหนดสมมุติฐานของปัจจัยขึ้นมาคือ

1. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจงานที่ทำแยกและแตกต่างจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำ
2. ตรงกันข้ามของความพอใจงานที่ทำคือไม่มีความพอใจงานที่ทำ - ไม่มีความไม่พอใจในงานที่ทำ
3. ในทำนองเดียวกันตรงกันข้ามของความไม่พอใจงานที่ทำคือ ไม่มีความไม่พอใจในงานที่ทำ-ไม่มีความพอใจงานที่ทำ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์คือ ความพอใจของพนักงานไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ แต่เกิดจากปัจจัยที่นักวิจัยแยกประเภทว่าเป็น “ตัวจูงใจ” หรือ “ปัจจัยภายใน” Frederick Herzberg ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยสุขวิทยา (Motivation - Hygiene Factors) โดยแบ่งแรงจูงใจเป็น 2 องค์ประกอบ (สมบุญ สิริสรณ์, 2546) คือ

1. Hygiene Factor เป็นปัจจัยสุขวิทยาที่ไม่สามารถให้คนพอใจได้ แต่ถ้าได้รับการตอบสนองจากปัจจัยนี้แล้ว ก็จะทำให้คนไม่พอใจ ซึ่งเทียบได้กับความต้องการขั้นต่ำของ Maslow เพราะจะเป็นส่วนลดความไม่พอใจ แต่ไม่ได้เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น นโยบายและการบริหารของบริษัท สภาพการทำงานโดยทั่วไป การนิเทศงานทางเทคนิค เป็นต้น
2. Motivation Factor เป็นปัจจัยจูงใจที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้คนงาน เทียบได้กับความต้องการขั้นสูงของ Maslow เพราะจะเป็นส่วนที่ทำให้เกิดความพอใจและช่วยจูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี เช่น การได้รับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น การมีโอกาสดำเนินการในงาน เป็นต้น

โดยสรุปได้ว่า การค้นพบที่สำคัญของการศึกษาของ Herzberg ปัจจัยสุขวิทยาจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และตัวจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจงานที่ทำทฤษฎีของ Herzberg แสดงให้เห็นเป็นนัยว่าผู้บริหารควรพิจารณาถึงทักษะที่มีต่องานของพนักงานของพวกเขาทั้ง 2 ด้าน คือ สิ่งที่ทำให้เขามีความสุข และสิ่งที่ทำให้เขาไม่มีความสุข สมมุติฐานของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิมที่ว่า การเพิ่มค่าจ้างและการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมของการทำงานจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิต และลดการขาดงานและการออกจากงานลงนั้นไม่ถูกต้อง ปัจจัยเหล่านี้ทุกอย่างสามารถกำจัดความไม่พอใจ และป้องกันปัญหาเหล่านี้เท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ไม่สามารถทำให้พนักงานเกิดความพอใจในงานที่ทำได้ ปัจจัยจูงใจเท่านั้นสามารถทำให้พนักงานเกิดความพอใจงานที่ทำได้

กล่าวโดยสรุปคือ ทั้งสองทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีพื้นฐานที่ช่วยทำให้บุคคลได้เห็นสาเหตุหรือที่มาของพฤติกรรมในการจงใจ ซึ่งรวมถึงเป็นกลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของ การจงใจ อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ก็ยังไม่ว่างทำให้เกิดความเข้าใจในความสลับซับซ้อนของเรื่อง การจงใจได้อย่างชัดเจนเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมที่มีความสลับซับซ้อนของมนุษย์นั้นมิได้เกิดจากความต้องการซึ่งอยู่ภายในตัวมนุษย์เท่านั้น แต่พฤติกรรมของมนุษย์จะอยู่ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย จึงได้มีการศึกษาเพิ่มเติมว่าพฤติกรรมของมนุษย์ยังต้องการความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ที่มนุษย์มีความคาดหวังเกิดขึ้น เมื่อตอบสนองความต้องการมากก็จะเกิดความพึงพอใจมาก แต่เมื่อได้รับการตอบสนองที่น้อย ก็จะเกิดความพึงพอใจที่น้อยลง การเกิดแรงจูงใจเมื่อมีความต้องการเกิดขึ้นสามารถวัดระดับการตอบสนองความต้องการได้จากความพึงพอใจ จากการที่ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการมีผลต่อการผูกพันต่อองค์กร จึงไปนำสู่การศึกษาในด้านความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

จากข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจข้างต้นนี้จะพบว่า ผู้ที่นำเสนอด้านความพึงพอใจในประเด็นต่าง ๆ แตกต่างกันในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ความพึงพอใจการนำเสนอโดยนักวิชาการต่าง ๆ

แหล่งข้อมูลด้านความพึงพอใจ	องค์ประกอบตัวชี้วัดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2549 : 45-48)	1. ความรู้สึกหลังจากการซื้อหรือการรับบริการของตัวบุคคล 2. การรับรู้ต่อการปฏิบัติงานของผู้ที่ให้บริการ 3. การเกิดความคาดหวัง 4. การเกิดความประทับใจ
สรชัย พิศาลบุตร (2550 : 135)	1. การที่ถูกค้าหรือผู้ที่ให้บริการได้รับสิ่งที่ต้องการ 2. เป็นการกระทำที่ไม่ผิดต่อกฎหมายและไม่ผิดต่อศีลธรรม
Edwin A. Locke (1976)	1. สภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ 2. ความต้องการของตัวบุคคล
Kotler (2003 : 40)	1. การปฏิบัติตามความคาดหวังของตัวบุคคล 2. ความคาดหวังเกิดจากประสบการณ์และความรู้ในอดีตของผู้ซื้อ 3. การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าโดยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ

จากองค์ประกอบตัวชี้วัดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่สรุปในตารางที่ 2.4 จะพบว่า เป็นเกณฑ์ที่มีผู้นำการวิจัยไว้แล้วและมีความเหมือนกันใน 3 ด้าน คือ 1. ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคล 2. แรงผลักดันที่นำไปสู่พฤติกรรมและการกระทำที่มุ่งใจ 3. เป้าหมายที่ต้องการบรรลุในเรื่องนั้น ๆ จากการวิเคราะห์ว่าประเด็นที่เหมือนกันน่าจะเป็นประเด็นที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่แสดงถึงความพึงพอใจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เพื่อให้มีความเหมาะสมและสามารถนำมาวิจัยกับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทองได้ดังแสดงในตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 เกณฑ์และตัวชี้วัดของความพึงพอใจ

เกณฑ์ความพึงพอใจ	ตัวชี้วัด
ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคล	1. การได้รับผลตามที่ต้องการ 2. การรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับในสิ่งที่ต้องการ 3. การได้รับการตอบสนอง 4. การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น 5. มีความต้องการด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงต่าง ๆ 6. ความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน
แรงผลักดันที่นำไปสู่พฤติกรรมและการกระทำที่มุ่งใจ	1. มนุษย์มีความต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยามาก 2. ความความหวังมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แตกต่างกันไป 3. การสร้างมูลค่าให้กับสินค้าหรือบริการ เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจเกิดขึ้น
เป้าหมายที่ต้องการบรรลุในเรื่องนั้น ๆ	1. การคาดหวังที่จะได้รับบริการที่ดี 2. การดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอดต่อไป 3. การมีทัศนคติที่ดีในเชิงบวก เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ 4. เกิดความพึงพอใจในสินค้าและบริการ 5. ทัศนคติและประสบการณ์ของผู้ที่มาใช้บริการ

(พัฒนามาจากสิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, สรชัย พิศาลบุตร, Edwin A. Locke, Kotler)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การนำแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย คำนิยาม ตามทัศนะของแต่ละท่าน ซึ่งก่อนอื่นผู้วิจัยได้นำเสนอในความหมายและองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Kanter (1968 : 466) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดี ให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิก

Marry E. Sheldon (1971 : 143) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของเขากับองค์กรที่เขาอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Herbert (1976 : 416-417) เห็นว่าความผูกพันเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรม และพฤติกรรมไว้แล้วในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กร และตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดหมายนั้นก็ยังถูกจูงใจให้ใช้พลังงานที่มีอยู่ไป เพื่อสนองวัตถุประสงค์ต่อจุดมุ่งหมายนั้น สมาชิกที่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรที่แท้จริง จะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแน่นแฟ้น แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

George R. Buchanan (1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (identification) โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่า เป็นไปในทางเดียวกันกับตนเอง 2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (involvement) ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (loyalty)

Richard T. Mowday (1982) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ 1. มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 94) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันในองค์กรสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (formal attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (commitment) ซึ่ง

หมายถึงพนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 14) ได้สรุปความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพัน และซื่อสัตย์ต่อองค์กรในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลที่ผูกพันแน่นแฟ้นต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ คือ มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คูสิต น้ำฝน (2538 : 50-52) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และความต้องการขององค์กรในสังคม สังคมได้มีการจัดระบบความต้องการนี้ และสมาชิกได้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมทั้งในทางบวกและทางลบ การใช้อารมณ์หรือการใช้สติปัญญาต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการอยู่ในสังคมหรือการอยู่ร่วมกัน จากประสบการณ์และการถ่ายทอดการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์กรมักจะเกิดขึ้นจากความปรารถนาของแต่ละบุคคล ที่จะแสดงพลังถึงความจงรักภักดีต่อสังคม ซึ่งเป็นการชี้วัดเจตนาธรรมของตนเองต่อระบบความสัมพันธ์ในสังคม

Richard M. Steers (1977 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2543 : 114) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารงาน เพราะการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะสามารถใช้ในการทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่า ผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรทำให้เห็นได้ว่า การผูกพันต่อองค์กรเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละคนที่ต้องการจะเป็นสมาชิกในองค์กร การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ

ตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลต่อการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้นและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยนักวิชาการแต่ละท่านได้มองปัจจัยต่อความผูกพันองค์กรต่างกันออกไป ดังนี้

Steers & Porter (1983 : 426) พบว่า มีปัจจัย 4 ประการที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ลักษณะส่วนตัว (personal characteristics) ที่สำคัญ ได้แก่ อายุ ความต้องการสำเร็จการศึกษา
2. ลักษณะงาน (job characteristics) ที่สำคัญ ได้แก่ ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความหมายของงานและผลป้อนกลับของงาน
3. ลักษณะของโครงสร้างขององค์กร (organization design characteristics) ที่สำคัญ ได้แก่ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. ประสบการณ์ในการทำงาน (work experiences) ที่สำคัญ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

Sheldon (1971 : 144) เห็นว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ เพศ ตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ และการพัฒนาประสบการณ์ และความสนใจในอาชีพ

Mowday (1982 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542 : 21) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าความต้องการทางสภาพจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

2.3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.4.1 ทฤษฎี X, Y

นักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ที่มีชื่อเสียงมากคือ Douglas McGregor ซึ่งเขียนหนังสือ “The Human Side of Enterprise” (พิทยา บวรวัฒนา, 2543: 87) โดยผู้เขียนได้ประยุกต์ความคิดลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow มาใช้อธิบายรูปแบบการจูงใจคนงาน McGregor ได้อธิบายไว้ว่า การจูงใจคนงานมีสองวิธีคือ วิธีเดิม (Traditional) เรียกว่า X และวิธีแบบมนุษยสัมพันธ์หรือเรียกว่าทฤษฎี Y วิธีการจูงใจคนงานแบบทฤษฎี X และทฤษฎี Y มีความแตกต่างกันในแง่ที่ว่าแต่ละรูปแบบการจูงใจสามารถสนองตอบความต้องการของคนงานไม่เหมือนกันกล่าวคือ ระบบการจัดการแบบทฤษฎี X สามารถสนองตอบความต้องการทางด้านกายภาพและความต้องการความปลอดภัย และในบางครั้งอาจตอบสนองความต้องการทางสังคมของคนงานได้ อย่างไรก็ตามทฤษฎี X ไม่มีความสามารถในการตอบสนองความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม รวมทั้งความต้องการประจักษ์ตน ซึ่งความต้องการอันหลังนี้ต้องอาศัยกลยุทธ์การจูงใจคนงานแบบทฤษฎี Y เท่านั้น จึงจะได้รับการสนองตอบ

ทฤษฎี X ของ McGregor มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายจัดการมีความรับผิดชอบที่จะจัดส่วนประกอบขององค์การ คือ เงิน (money) วัสดุ (materials) เครื่องมือ (equipment) และคน (people) เพื่อหวังผลประโยชน์เรื่องของการทำกำไรทางเศรษฐกิจ
2. ฝ่ายจัดการมีหน้าที่ควบคุมวิธีการจูงใจและปรับพฤติกรรมของคนงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ
3. ถ้าฝ่ายจัดการไม่ทำหน้าที่ควบคุมงานอย่างใกล้ชิดแล้วคนงานจะขี้เกียจเฉื่อยชาและไม่ทำงานเพื่อองค์การ ด้วยเหตุผลนี้เองฝ่ายจัดการจึงมีหน้าที่ควบคุมคนงานอย่างใกล้ชิด โดยต้องใช้วิธีการจูงใจแบบมีการให้รางวัลและมีการลงโทษ ถ้าว่าไปแล้วการจัดการ คือ การทำงานโดยอาศัยคนอื่นทำนั่นเอง

นอกจากนี้ McGregor ยังเสนอความเห็นต่อไปอีกเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์กล่าวคือ

1. มนุษย์มีสันดานขี้เกียจ และพยายามหลีกเลี่ยงงาน หาทางทำงานน้อยที่สุด
2. มนุษย์ขาดความทะเยอทะยาน ไม่ประสงค์จะรับผิดชอบ และชอบเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ
3. มนุษย์เห็นแก่ตัวคิดถึงแต่ตนเอง ไม่ยินดียินร้ายกับความ

ต้องการขององค์กรโดยส่วนรวมเลย

4. มนุษย์มีนิสัยต่อการเปลี่ยนแปลง

5. มนุษย์ไม่ฉลาดนัก ถูกหลอกง่าย

ในส่วนที่เกี่ยวกับทฤษฎี X นี้ McGregor ได้แสดงความเห็นว่าความคิดของทฤษฎี X นี้เป็นที่นิยมใช้ในทฤษฎีการบริหารแบบคลาสสิก เช่น ระบบราชการของ Weber บางทีทฤษฎี X ใช้ได้ทั้ง ๆ ที่โดยธรรมชาติแล้วคนงานไม่ได้มีลักษณะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ฯลฯ ตามที่ทฤษฎี X อ้าง แต่ความสำเร็จของการใช้วิธีการจูงใจแบบทฤษฎี X เกิดจากการที่คนงานพยายามปรับตัวเองให้เข้ากับทฤษฎี X เพื่อที่จะให้เป็นที่พอใจของฝ่ายจัดการ

ทฤษฎีที่น่าจะสามารถจูงใจคนงานได้ดีกว่าทฤษฎี X ได้แก่ ทฤษฎี Y ซึ่งยกย่องศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โดยการเสนอข้อสมมติฐานที่สำคัญคือ

1. ฝ่ายจัดการมีความรับผิดชอบที่จะจัดระบบปัจจัยการผลิตในองค์กรคือ เงิน วัสดุ เครื่องมือ และคน เพื่อหวังผลประโยชน์ด้านกำไรทางเศรษฐกิจ

2. โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่เฉื่อยชา หรือมีพฤติกรรมขัดขวางต่อความต้องการขององค์กร แต่ที่มนุษย์กลายเป็นคนเฉื่อยชาไปนั้นเป็นเพราะประสบการณ์ของเขาในองค์กรทำให้เขาเป็นไปอย่างนั้นเอง

3. โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนมีพื้นฐานที่ดีอยู่แล้ว ที่จะช่วยทำให้มนุษย์สามารถพัฒนา รับผิดชอบ และมีจิตใจที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมายขององค์กร คุณลักษณะเหล่านี้มีพร้อมอยู่แล้วในตัวมนุษย์ หากเป็นคุณสมบัติที่ฝ่ายจัดการขององค์กรจะเป็นผู้ปลูกฝัง หน้าที่ของฝ่ายจัดการคือ ต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะสนับสนุนให้มนุษย์มีโอกาสได้ใช้และแสดงออกซึ่งคุณลักษณะที่ดีเหล่านั้นอย่างเต็มที่

4. หน้าที่สำคัญของฝ่ายจัดการ คือ จัดสภาพและวิธีการผลิตภายในองค์กรในลักษณะที่ทำให้คนงานสามารถตอบสนองความต้องการส่วนตัวของตนได้ดีที่สุดในขณะเดียวกันก็ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นั่นคือ ต้องจัดการให้ความต้องการของคนงานกลายเป็นสิ่งเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร

จากทฤษฎีข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีที่กล่าวมานี้จะนำมากระตุ้นเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร และการควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิธีที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ที่ถูกต้องควรเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเองและสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเองในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา ทั้งนี้ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ก็จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นกัน

จากข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การข้างต้นจะพบว่า ผู้ที่นำเสนอด้านความผูกพันต่อองค์การในประเด็นต่าง ๆ แตกต่างกันในตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดยนักวิชาการต่าง ๆ

แหล่งข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์การ	องค์ประกอบตัวชี้วัดที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ
Kanter (1960 : 466)	1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ 2. ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ 3. การเข้าเป็นสมาชิก
Marry E. Sheldon (1971 : 143)	1. ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน 2. การเป็นเอกลักษณ์ในองค์การที่ตนเองอยู่ 3. ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การที่จะตั้งใจทำงาน 4. การบรรลุเป้าหมายขององค์การ
Herbert (1976 : 416-417)	1. การเข้าร่วมกับเป้าหมายขององค์การ 2. การมีส่วนร่วมกัน 3. การยอมรับในองค์การ 4. การเสียสละประโยชน์ส่วนตัว
George R. Buchanan (1974 : 533)	1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (unification) 2. การมีส่วนร่วมในองค์การ (involvement) 3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (loyalty)
Richard T. Mowday (1982)	1. ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นที่บุคคลมีต่อองค์การ 2. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ 3. มีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อองค์การ 4. ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ
กรณี กิรีติบุตร (2529 : 94)	1. ความผูกพันเป็นทางการ(formal attachment) ต่อองค์การ เช่น การทำงานตามเวลาที่กำหนด 2. ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (commitment) เช่น สนใจในเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง

ตารางที่ 2.6 ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดยนักวิชาการต่าง ๆ (ต่อ)

แหล่งข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์การ	องค์ประกอบตัวชี้วัดที่ทำให้เกิด ความผูกพันต่อองค์การ
โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 14)	1. การที่สมาชิกในองค์การมีความยึดมั่นผูกพันและซื่อสัตย์ต่อองค์การ 2. การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ 3. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 4. การแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกในองค์การ

จากองค์ประกอบตัวชี้วัดที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การที่สรุปในตารางที่ 2.6 จะพบว่า เป็นเกณฑ์ที่มีผู้นำการวิจัยไว้แล้วและมีความเหมือนกันในหลายประเด็น ซึ่งสามารถแยกออกเป็นด้านหลัก ๆ ได้ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าประเด็นที่เหมือนกันน่าจะเป็นประเด็นที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของ Richard T. Mowday มาใช้ในการวิจัยให้มีความเหมาะสมและสามารถนำมาวิจัยกับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขได้ดังแสดงในตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 เกณฑ์และตัวชี้วัดของความผูกพันต่อองค์การ

เกณฑ์ความผูกพันต่อองค์การ	ตัวชี้วัด
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ	1. เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนภายในองค์การ 2. บรรณาที่จะเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ 3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งใจเดียวกัน
ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ	1. ปฏิบัติอย่างเต็มที่ โดยบริสุทธิ์ใจ 2. มีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อองค์การ 3. มีความจงรักภักดีต่อองค์การ 4. มีความผูกพันต่อองค์การ 5. มีความยึดมั่นผูกพันและซื่อสัตย์ต่อองค์การ

ตารางที่ 2.7 เกณฑ์และตัวชี้วัดของความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

เกณฑ์ความผูกพันต่อองค์กร	ตัวชี้วัด
การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	1. ปฏิบัติตนตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ 2. การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 3. เป็นที่ยอมรับของคนภายในองค์กร 4. ค่านิยมขององค์กร 5. ทักษะของผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กร 6. การเป็นเอกลักษณ์ในองค์กรที่ตนอยู่ 7. การมีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กร
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร	1. มีความสุขในการปฏิบัติงาน 2. อยากเห็นองค์กรของตนขับเคลื่อนไปข้างหน้า 3. มีความใส่ใจในองค์กร 4. การมีส่วนร่วมกัน 5. การเสียสละประโยชน์ส่วนตัว 6. มีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อองค์กร 7. มีความแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิก

สรุปในภาพรวมของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีตัวชี้วัดที่นำมาศึกษาการจัดสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปออกเป็นแต่ละด้านเพื่อนำไปสร้างกรอบแนวคิดดังนี้

การจัดสวัสดิการที่ได้จากการสังเคราะห์จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักทฤษฎี ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และการลงพื้นที่ในการวิจัย สามารถสรุปการจัดสวัสดิการได้ทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการ พร้อมทั้งการจัดสวัสดิการทั้ง 6 ด้าน ยังสอดคล้องกับการจัดสวัสดิการที่ได้รับอยู่จริง

จากการสรุปในภาพรวมของงานวิจัยข้างต้น สามารถนำเสนอหาจากการสังเคราะห์ในเรื่องของ “ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ” ได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 การสังเคราะห์จากแนวคิดความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ

การสังเคราะห์ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ	ตัวชี้วัด
ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ	1. เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินเลี้ยงชีพ การประกันสังคม 2. การตรวจสุขภาพ บริการทางการแพทย์ 3. กิจกรรมทางสังคม การกีฬาและนันทนาการ 4. การออมทรัพย์ การให้เงินกู้ การฌาปนกิจสงเคราะห์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 5. สิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ การฝึกวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้และลดรายจ่าย 6. การมีสถานที่ที่ปฏิบัติงานที่สะอาดและปลอดภัย

ความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากการศึกษาตัวชี้วัดทั้งหมดที่ได้จากการสังเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีมีด้วยกันทั้งหมด 4 ด้าน คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร รักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร

จากการสรุปในภาพรวมของงานวิจัยข้างต้น สามารถนำเนื้อหาจากการสังเคราะห์ในเรื่องของ “ความผูกพันต่อองค์กร” ได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 จากการสังเคราะห์จากแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร

การสังเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	ตัวชี้วัด
ความผูกพันต่อองค์กร	1. เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนภายในองค์กร 2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3. การยอมรับนโยบายการบริหาร 4. มีความเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กร 5. มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน

ตารางที่ 2.9 จากการสังเคราะห์จากแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

การสังเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	ตัวชี้วัด
ความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)	6. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างเต็มที่ 7. มีความสามัคคีกันกับเพื่อนร่วมงาน 8. คอยระมัดระวังทรัพย์สินขององค์กร 9. การรักษาความลับขององค์กร

จากการสังเคราะห์จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักทฤษฎี และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปความผูกพันต่อองค์กรได้ 4 ด้าน คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร ที่สอดคล้องกับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการทั้ง 6 ด้านที่ได้นำเสนอมาข้างต้น

2.4 ลักษณะสังเขปของโรงพยาบาลบางบัวทอง

2.4.1 ประวัติของโรงพยาบาล

เทศบาลเมืองบางบัวทอง ได้สร้างศูนย์บริการทางสาธารณสุข เมื่อปี พ.ศ. 2502 ณ คลองพระพิมลติดกับที่ว่าการอำเภอบางบัวทอง มีเนื้อที่ 2 ไร่เศษ โดยมีสำนักงานเทศบาลตั้งรวมอยู่ด้วยและเปิดเป็นสถานอนามัยชั้นหนึ่ง มีแพทย์กวีรัตน์ เกตุราพันธ์ เป็นแพทย์คนแรกที่มาประจำ และมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ลูกจ้างประจำ นักการภารโรง จำนวน 6 คน เริ่มเปิดบริการเมื่อเดือน พฤศจิกายน 2502 (การประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลบางบัวทอง, 2551 : 6-7) การเปิดดำเนินการในระยะแรก ๆ นั้น มีผู้มารับบริการมากพอสมควร แต่เนื่องจากมีปัญหาเรื่องการโยกย้ายบ่อย ๆ ของแพทย์มาประจำ จากสภาพเช่นนี้ทำให้ผู้รับบริการน้อยลง ต่อมาเมื่อ

- เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2526 คณะกรรมการบริหารเทศบาลเมืองบางบัวทองได้พิจารณาโอนศูนย์บริการทางสาธารณสุขให้กับกระทรวงสาธารณสุข เพื่อทำการเปิดเป็นโรงพยาบาลชุมชนประจำอำเภอบางบัวทอง ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 ซึ่งจะจัดให้มีโรงพยาบาลประจำอำเภอครบทุกอำเภอ ลักษณะอาคารโรงพยาบาลเป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น จำนวน 1 หลัง ตั้งอยู่บนพื้นที่ 2 ไร่ 2 งาน 87.5 ตารางวา

- ในปี พ.ศ. 2529 จัดสร้างบ้านพักแพทย์ขึ้น 1 หลัง

- ในปี พ.ศ. 2530 จัดสร้างแฟลตพยาบาล 10 ยูนิต
- ในปี พ.ศ. 2535 จัดสร้างอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กชั้นเดียว 1 หลัง ด้วยเงินบริจาค
- ในปีงบประมาณ 2539 ทางโรงพยาบาลได้รับงบประมาณในการก่อสร้างอาคารใหม่ ขนาด 30 เตียง ทดแทนอาคารไม้ 2 ชั้น ซึ่งทรุดโทรมมาก และสร้างเป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 4 ชั้น แล้วเสร็จในเดือนมกราคม 2541
- ปีงบประมาณ 2538 ได้จัดทำโครงการขยายบริการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดบริการให้ทันต่อความเจริญเติบโตของประชากร โดยขยายบริการในที่ราชพัสดุบริเวณที่ว่าการอำเภอบางบัวทองเดิม ซึ่งเป็นเขตติดต่อของโรงพยาบาล มีพื้นที่ 1 ไร่ 3 งาน ได้รับการยินยอมจากกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทยให้กับกระทรวงสาธารณสุข โดยโรงพยาบาลบางบัวทองเป็นผู้ครอบครองใช้ประโยชน์ในปี 2550
- ปีงบประมาณ 2550 ได้รับการสนับสนุนสิ่งก่อสร้างปลูกสร้างอาคารตามโครงการขยายบริการจำนวน 2 รายการ ปัจจุบันอยู่ระหว่างขั้นตอนการดำเนินงาน ได้แก่
 - 1) อาคารผู้ป่วยนอกและหอผู้ป่วยหนัก ICU เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 3 ชั้น งบประมาณงบลงทุนตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าจากกระทรวงสาธารณสุขและสำนักตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุข เขต 4 และเขต 5 จำนวนเงิน 40,000,000 บาท
 - 2) อาคารโรงครัว หอผู้ป่วย คลังพัสดุ นึ่งกลาง และซักฟอก เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 5 ชั้น ดำเนินโครงการโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 30,000,000 บาท

2.4.2 สถานะ

เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ปัจจุบันได้รับการจัดระดับสถานบริการตามเกณฑ์ GIS กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยบริการทุติยภูมิ ระดับกลาง (2.2) โรงพยาบาลบางบัวทองตั้งอยู่เลขที่ 4 หมู่ที่ 3 ต.โสนลอย อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี 11110 โดยมีพื้นที่ใช้สอยดังนี้

อาคาร 1 (ชั้นเดียว) เป็นที่ให้บริการของฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน ห้องจ่ายยา ห้องเก็บเงิน งานชันสูตร คลินิกแพทย์แผนไทย งานจ่ายกลาง งานซักฟอก

อาคาร 2 (4 ชั้น) ทำพิธีเปิดเมื่อวันที่ 16 กันยายน 2541 เป็นที่ให้บริการ

ชั้นที่ 1 : งานประชาสัมพันธ์ งานเวชระเบียนและบัตร งานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานห้องคลอด งานห้องผ่าตัด งานรังสีวินิจฉัย งานบริการแปล

ชั้นที่ 2 : งานผู้ป่วยในและห้องพิเศษ

ชั้นที่ 3 : คลินิกฝากครรภ์ ห้องสุศึกษาและประชาสัมพันธ์ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค ฝ่ายทันตสาธารณสุขชุมชน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป คลินิกยาเสพติด

ห้องผู้อำนวยการ

ชั้น 4 : งานประกันและคุ้มครองสิทธิ ห้องทำงานกลุ่มการพยาบาล งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล บริการห้องสมุด คลินิกคลายเครียด ห้องประชุม ห้องพักแพทย์ ห้องพักพยาบาล

อาคารอเนกประสงค์ 1 หลัง เป็นสถานที่ทำกิจกรรมชมรมออกกำลังกาย และจัดกิจกรรมอื่น ๆ

อาคารฟลตพักเจ้าหน้าที่ 1 หลัง (20 ยูนิต) เป็นที่พักเจ้าหน้าที่ และห้องฟิตเนส

อาคารบ้านพักแพทย์ 1 หลัง

โรงพยาบาลบางบัวทองมีพนักงานที่ปฏิบัติงาน อัตรากำลังพลมีทั้งระดับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ดังปรากฏในตารางที่ 2.10

ตารางที่ 2.10 อัตรากำลังบุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทอง

ลำดับ	ตำแหน่ง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
1	แพทย์	14	-	-
2	ทันตแพทย์/จพ.ทันตสาธารณสุข	12	8	-
3	เภสัชกร/จพ.เภสัชกรรม	12	6	-
4	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	31	15	-
5	นักรังสีการแพทย์/จพ.รังสีการแพทย์	1	1	-
6	นักกายภาพบำบัด	5	-	-
7	นักการแพทย์แผนไทย	2	-	-
8	นักโภชนาการ	1	-	-
9	นักวิชาการสาธารณสุข	2	-	-
10	เจ้าหน้าที่อื่น ๆ	-	-	109
รวมบุคลากรทั้งหมด		219 คน		

ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารทั่วไป รพ.บางบัวทอง (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2557)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2552) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยศึกษาจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร พบว่า สวัสดิการที่บุคลากรมีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์พอใจมากมีเพียง 1 โครงการ ได้แก่ โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ส่วนอีก 13 โครงการที่เหลือระดับความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์พอใจปานกลางถึงพอใจมาก และบุคลากรมีความต้องการสวัสดิการด้านเงินกู้ ได้แก่ สวัสดิการเงินกู้เพื่อคุณภาพชีวิต และสวัสดิการเงินกู้เฉพาะกิจต่าง ๆ มากที่สุด รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านที่พักอาศัยจากผลการวิจัย จะเห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญและมีความต้องการสวัสดิการด้านเงินกู้ ได้แก่ สวัสดิการเงินกู้เพื่อคุณภาพชีวิต และสวัสดิการเงินกู้เฉพาะกิจต่าง ๆ มากกว่าสวัสดิการด้านอื่น ๆ รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านที่พักอาศัย และที่มีการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากบุคลากร คือ สวัสดิการด้านการศึกษาของบุตร ซึ่งสะท้อนให้เป็นถึงสถานะทางการเงินของบุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่ยังต้องการความช่วยเหลือด้านการเงินและปัจจัยในการดำรงชีพพื้นฐานจากทางมหาวิทยาลัย อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิน้อยและไม่มีเงินออมในครัวเรือน ประกอบกับสถานะวิกฤติเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวนี้ทางคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรนำไปพิจารณาเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรต่อไป

วรรณพร ภูยาธร (2549) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการพนักงานของพนักงานบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยรวมระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสวัสดิการของบริษัท ระดับความคิดเห็นด้วยในระดับมาก

นิชพัฒน์ ศิริวัฒน์ชยกุล (2553) ศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการแรงงาน นอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนด กรณีศึกษาลูกจ้างองค์การบริหารการปกครองส่วนตำบล บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ความต้องการสวัสดิการแรงงาน นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด กรณีศึกษาลูกจ้างในองค์การบริหารการปกครองส่วนตำบลบางปะกงอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราและ 2) เปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการแรงงานของ ลูกจ้าง จำแนกตามเพศอายุรายได้ต่อเดือนและสถานภาพสมรส ประชากรเป็นลูกจ้างทั้งหมดของ องค์การบริหารการปกครองส่วนตำบลจำนวน 61 คน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากรลูกจ้างเมื่อจำแนกตามเพศ รายได้ต่อเดือน และ สถานภาพสมรส มีความต้องการสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านเศรษฐกิจและ ความมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการสวัสดิการด้านสุขอนามัย ด้านการศึกษา และ ความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก กลุ่มประชากรที่มีอายุมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจมากกว่ากลุ่มประชากรอายุ 20-30 ปี ส่วนความต้องการสวัสดิการด้านอื่นอยู่ในระดับที่ ไม่แตกต่างกัน

ณัฐจุฑา หรั่งเพชร (2548) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการที่ ได้รับกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานมีการรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพอยู่ในระดับสูง และพนักงานมีการรับรู้ สวัสดิการด้านความมั่นคงในงาน สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้าน นันทนาการ และสวัสดิการด้านความสะดวกสบายอยู่ในระดับปานกลาง

นพคุณ กสานติกุล (2549) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การอยู่ใน ระดับมาก ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และ ด้านความต้องการดำรงเป็นสมาชิกในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก จากการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

จรัส อุณัฐวัฒน์ (2548) ศึกษาเรื่องกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผล ต่อความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจในงานสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ พบว่า กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การและความแตกต่างของบุคคลมีความเกี่ยวข้องเชิงเหตุ ทางตรงกับผลการถ่ายทอดทางสังคมระยะใกล้ และมีความเกี่ยวข้องเชิงเหตุทางอ้อมกับผลการ

ถ่ายทอดทางสังคมระยะไกล กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ 2 แห่ง ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน 5 ปี จำนวน 433 คน

ผลการวิจัยพบว่า กลวิธีการเริ่มของพนักงานทั้ง 4 ตัวแปร กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร 6 มิติ และความแตกต่างของบุคคลเฉพาะตัวแปร ความเชื่ออำนาจในตนและบุคลิกภาพแสดงตัวมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน

Bell Roundtree & Carolyn (2004, abstract) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ลูกจ้างมีระดับความพึงพอใจต่อองค์การสูงขึ้นเมื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำขององค์การและงานวิจัยที่พบ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูงกับความพึงพอใจของลูกจ้างเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจคือ ลักษณะงาน ค่าจ้าง การปกครอง โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความสัมพันธ์ของปัจจัยคำจูงกับความพึงพอใจมีสูงกว่าในด้านค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า ลูกจ้างหญิงและลูกจ้างชายไม่พึงพอใจเรื่องโอกาสความก้าวหน้า ลูกจ้างหญิงไม่พึงพอใจมากกว่าลูกจ้างชายอย่างมีนัยทางสถิติ

2.6 การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย

การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ได้จากการศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้กล่าวโดยสรุปแต่ละหัวข้อการวิจัยไว้แล้ว ดังจะนำมารวบรวมเพื่อเชื่อมโยงสู่การกรอบแนวคิดการวิจัย คือ

1) การจัดสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทองที่ได้รับ ประกอบด้วย สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าจ้าง เงินพิเศษ วันหยุด เงินชดเชย ในเรื่องสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดไว้ และสวัสดิการที่จัดให้แก่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง ซึ่งได้จากการวิเคราะห์จากแนวคิดต่าง ๆ พร้อมกับการสำรวจข้อมูลเรื่องการจัดสวัสดิการที่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขได้รับจริง จึงนำไปสู่กรอบแนวคิดการวิจัย

2) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การ

การจัดสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง จากการศึกษาแนวคิดของนักทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้กล่าวถึงการจัดสวัสดิการจึงได้นำมาสรุป

แนวคิดของทั้ง 4 แนวคิด คือ แนวคิดของระพีพรรณ คำหอม, แนวคิดของ Edwin B. Flippo, คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), การจัดสวัสดิการของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 2.11

ตารางที่ 2.11 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

แนวคิดของนักวิชานำมาใช้ใน การสร้างกรอบแนวคิด	กล่าวถึงการจัดสวัสดิการไว้ดังนี้
ระพีพรรณ คำหอม ¹	ได้จัดสวัสดิการออกเป็น 10 ประเภท คือ 1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย 2. สวัสดิการด้านความปลอดภัย 3. สวัสดิการด้านความมั่นคง 4. บริการการจ่ายค่าตอบแทน ในวันเวลาที่ ได้รับอนุญาตจากระเบียบขององค์การ 5. สวัสดิการด้านการศึกษา 6. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 7. สวัสดิการด้านนันทนาการ 8. บริการให้คำปรึกษา 9. สวัสดิการเงินโบนัสและเงินสวัสดิการ 10. บริการด้านความสะดวกสบาย

¹ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ, 11.

ตารางที่ 2.11 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ (ต่อ)

แนวคิดของนักวิชาที่นำมาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิด	กล่าวถึงการจัดสวัสดิการไว้ดังนี้
Edwin B. Flippo ²	ได้แยกการจัดสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภท คือ 1. หลักเศรษฐกิจ 1.1 เงินบำนาญ บำนาญ เงินเลี้ยงชีพ 1.2 การประกันชีวิต 1.3 บริการตรวจสอบสุขภาพ และอุบัติเหตุ 1.4 สหภาพสินเชื่อ (Credit Unions) 2. นันทนาการ 2.1 การกีฬา 2.2 กิจกรรมทางสังคม (Social event) 2.3 จัดตั้งกลุ่มสนใจพิเศษ เช่น งานอดิเรก 3. สิ่งอำนวยความสะดวก 3.1 บริการทางการแพทย์ 3.2 อาคารสรงเคราะห์ 3.3 การจัดหาสินค้าลดราคามาจำหน่าย 3.4 การซื้อสินค้าลดราคา 3.5 การให้คำปรึกษาทางกฎหมาย และการเงิน 3.6 การให้บริการการศึกษาและห้องสมุด
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ³	สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด - เงินเดือน - สิทธิการลา - ค่าทำงานในวันหยุด สวัสดิการภายในส่วนราชการ 1. การออมทรัพย์

² เรื่องเดียวกัน, 12.³ เรื่องเดียวกัน, 14.

ตารางที่ 2.11 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ (ต่อ)

แนวคิดของนักวิชาที่นำมาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิด	กล่าวถึงการจัดสวัสดิการไว้ดังนี้
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (ต่อ)	2.การให้กู้เงิน 3. การเคหะสงเคราะห์ 4. การฌาปนกิจสงเคราะห์ 5. การกีฬาและนันทนาการ 6. การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ 7. การฝึกวิชาชีพ เพื่อเสริมรายได้และลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก 8. การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่น ๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษา เงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย 9. กิจกรรมหรือสวัสดิการภายในส่วนราชการประเภทอื่น ตามที่คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการเห็นสมควร
กระทรวงสาธารณสุข ⁴	แบ่งออกเป็นข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข 1. ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข ได้รับสิทธิในสวัสดิการตามที่สำนัก ก.พ. กำหนดไว้ 2. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ได้รับสิทธิในสวัสดิการดังนี้ - สิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ เหมือนกับข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข - ได้รับสิทธิประโยชน์และหน้าที่ต้องปฏิบัติ

⁴ เรื่องเดียวกัน, 15.

ตารางที่ 2.11 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ (ต่อ)

แนวคิดของนักวิชาที่นำมาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิด	กล่าวถึงการจัดสวัสดิการไว้ดังนี้
กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)	ตามกฎหมายประกันสังคม เช่น ค่ารักษาพยาบาล การสงเคราะห์บุตร การว่างงาน เงินชราภาพ และค่ารักษาพยาบาลสำหรับทายาทสายตรง (ใช้สิทธิ 30 บาทพลัส) - สิทธิในการบริการสินเชื่อธนาคารออมสิน/ธนาคารอาคารสงเคราะห์ - สิทธิบัตรเครดิตธนาคารกรุงไทย

ความผูกพันต่อองค์การได้จากการศึกษาแนวคิดของนักทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การได้แก่ ฌ็อง-ฌัก กัสซีนี⁵, โสกา ทริพย์มากอดม⁶, Marry E. Sheldon⁷, Herbert⁸, George R. Buchanan⁹, Richard T. Mowday¹⁰ สามารถสรุปความผูกพันต่อองค์การได้ 4 ด้านคือ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การ ซึ่งได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 2.12

⁵ ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ, 34.

⁶ เรื่องเดียวกัน.

⁷ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ, 35.

⁸ ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ, 33.

⁹ เรื่องเดียวกัน, 33-34.

¹⁰ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ, 35.

ตารางที่ 2.12 ความผูกพันต่อองค์กรและตัวชี้วัดจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กร	ตัวชี้วัด
การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	1. การยอมรับในนโยบายการบริหาร 2. ยอมรับในระเบียบวินัย ข้อบังคับขององค์กร 3. การยินดีที่จะปฏิบัติตามคำสั่งขององค์กร 4. การให้ความร่วมมือในการทำงาน 5. การเข้าใจในนโยบายและโครงสร้างขององค์กร
ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	1. มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน 2. มีความเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กร 3. สามารถอุทิศเวลาให้กับองค์กรได้ 4. การหาความรู้เพื่อมาพัฒนาองค์กร 5. การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นอย่างเต็มที่
ความต้องการรักษาความเห็นสมาชิกขององค์กร	1. ความภูมิใจในองค์กรของตนเอง 2. การตั้งใจในการปฏิบัติงาน 3. ความพร้อมในการที่จะปรับเปลี่ยนตามรูปแบบขององค์กร 4. มีความสุขเมื่ออยู่ในองค์กร
การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร	1. พฤติกรรมตามระเบียบ ข้อบังคับ ไม่สร้างความเสียหายให้กับองค์กร 2. มีความสามัคคีกันกับเพื่อนร่วมงาน 3. คอยระมัดระวังทรัพย์สินขององค์กร 4. การรักษาความลับขององค์กร

จากตารางข้างต้นนี้ สามารถสร้างกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการจัดทำแบบสอบถาม การจัดสวัสดิการแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถแยกความผูกพันต่อองค์กรได้ 4 ด้าน คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร ที่จะเห็นได้ในการสร้างกรอบแนวคิดดังนี้

**กรอบวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง”**

ตัวแปรต้น

จากการศึกษาแนวคิดการจัดสวัสดิการ และการลงพื้นที่
วิจัย สามารถแบ่งการจัดสวัสดิการของโรงพยาบาลบาง
บัวทองได้ 6 ด้านดังนี้

1. ด้านสุขภาพอนามัย
 - การรักษาพยาบาล
 - การส่งเสริมสุขภาพ
2. ด้านความปลอดภัย
 - สถานที่ที่มีความเหมาะสมและปลอดภัย
 - การรักษาความปลอดภัยในโรงพยาบาล
3. ด้านความมั่นคง
 - บ้านหนึ่ง บำนาญ
 - เงินชดเชย
 - ประกันสังคมสำหรับลูกจ้าง
 - สิทธิการเบิกจ่ายสำหรับข้าราชการ
4. ด้านการศึกษา
 - การให้ทุนกับพนักงาน
 - การให้ทุนเพื่อการศึกษาแก่บุตรพนักงาน
 - การฝึกอบรมต่าง ๆ
5. ด้านเศรษฐกิจ
 - เงินสงเคราะห์
 - เงินโบนัส
 - รางวัลแก่พนักงานดีเด่น
6. ด้านนันทนาการ
 - การเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสต่าง ๆ
 - การกีฬา
 - การจัดกิจกรรมตามความต้องการ

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร

- การยอมรับเป้าหมายขององค์กร
- ความเต็มใจและใช้ความพยายาม
อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน
- ความต้องการรักษาความเป็น
สมาชิกขององค์กร
- การรักษาชื่อเสียงและผล ประโยชน์
ขององค์กร

ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการลงพื้นที่

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษา “ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การดำเนินการวิจัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

- 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย
- 3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง” ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร สิ่งพิมพ์ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งลงวิจัยในพื้นที่ เพื่อนำไปกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และเครื่องมือการวิจัย
2. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากหลักการและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อออกแบบคำถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นเพื่อตรวจสอบความตรงของข้อมูลในส่วน

“การจัดสวัสดิการ” ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง ซึ่งผลของข้อมูลผู้วิจัยจะนำไปสร้างเครื่องมือ คือข้อคำถามสอบถาม เพื่อการจัดเก็บข้อมูลต่อไป

3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรผู้ให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทองทั้งหมด จำนวน 219 คน ซึ่งถือว่าเป็นประชากรการวิจัยในครั้งนี้ และเป็นผู้ตอบแบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ โดยจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาโดยอาศัยแนวคิดที่เกี่ยวข้องพัฒนามาเป็นแบบสอบถาม

โครงสร้างของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกคำตอบตามข้อเท็จจริง ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน อายุงาน อัตราเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง ได้แก่ การจัดสวัสดิการของโรงพยาบาลบางบัวทองที่จัดให้กับบุคลากรทั้ง 6 ด้าน

ลักษณะคำถามระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง เป็นการถามคำถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้แสดงระดับความคิดเห็น ซึ่งมีอยู่ 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ค่าคะแนน		ระดับความคิดเห็น
1	=	น้อยที่สุด
2	=	น้อย
3	=	ปานกลาง
4	=	มาก
5	=	มากที่สุด

การแปลค่าคะแนน

$$\frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงระดับคะแนน}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

โดยนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิตการแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย โดยยึดหลักเกณฑ์ความค่าที่ได้จากสูตร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความพึงพอใจระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความพึงพอใจระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความพึงพอใจระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษา โรงพยาบาลบางบัวทอง

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนน	ระดับความคิดเห็น
1	น้อยที่สุด
2	น้อย
3	ปานกลาง
4	มาก
5	มากที่สุด

การแปลค่าคะแนน

$$\frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงระดับคะแนน}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

โดยนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิตการแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย โดยยึดหลักเกณฑ์ความค่าที่ได้จากสูตร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์การระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความผูกพันต่อองค์การระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความผูกพันต่อองค์การระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความผูกพันต่อองค์การระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดสวัสดิการ

การวิจัยด้วยสถิติค่าสหพันธ์ของเพียร์สัน Person Product Moment Correlation Coefficient โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05 และแปลงผลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548)

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (0.71-0.90) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.05 (0.31-0.70) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 (0.30 และต่ำกว่า) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ก่อนการเก็บรวบรวมภาคสนาม ผู้วิจัยได้นำแนวทางการถามตามกรอบการวิจัย 2 ส่วน คือ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขและความผูกพันต่อองค์การ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการรวบรวมเอกสารและการสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบหาค่าเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

3.4.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ข้อคำถามแต่ละข้อ เพื่อให้ข้อคำถามมีความถูกต้องเหมาะสมในเชิงเนื้อหา และเป็นข้อคำถามที่มีการปฏิบัติจริง ซึ่งผลการตรวจสอบได้พบว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงและผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับแก้ไข ดังปรากฏในแบบสอบถาม

3.4.2 การทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Reliability) เมื่อได้แบบทดสอบตามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้วิจัยได้นำไปทดสอบกับกลุ่มบุคลากรจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่หน่วยที่ใช้วิเคราะห์ แต่มีบริบทขององค์การใกล้เคียงกับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งภาพรวมค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ 0.98 ซึ่งจะต้องได้ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป สำหรับข้อที่ได้คะแนนสัมประสิทธิ์อัลฟาไม่ถึงเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงใหม่เพื่อให้ข้อคำถามมีความเหมาะสม และมีความเชื่อมั่นยิ่งขึ้น

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งขั้นตอนการเก็บข้อมูลออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่เป้าหมายการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.5.2 นำข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของข้อมูล

3.5.3 ผู้วิจัยนำมาลงรหัสเพื่อบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS for Windows

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ หรือ SPSS for Window (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

3.6.1 ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง ความคิดเห็นของบุคลากรในระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลบางบัวทอง

3.6.2 การวิเคราะห์พหุคูณถดถอย (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise เพื่อใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม คือ การจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง เป็นการวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม กับบุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทอง จำนวน 219 คน ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมได้จำนวน 219 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 การนำเสนอผลการวิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน

4.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

4.4 ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา

จำนวน = 219		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	71	32.40
หญิง	148	67.60

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา (ต่อ)

จำนวน = 219

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รวม	219	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	87	39.70
30 – 40 ปี	76	34.70
41 – 50 ปี	33	15.10
51 ปีขึ้นไป	23	10.50
รวม	219	100.00
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา หรือเทียบเท่า	6	2.70
มัธยมศึกษา หรือปวช.	66	30.20
อนุปริญญา หรือปวส.	50	22.80
ปริญญาตรี	90	41.10
สูงกว่าปริญญาตรี	7	3.20
รวม	219	100.00
กลุ่มงาน		
กลุ่มข้าราชการ	80	36.50
กลุ่มลูกจ้างประจำ	29	13.30
กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว	110	50.20
รวม	219	100.00
อายุงาน		
1 – 5 ปี	74	33.80
6 – 10 ปี	42	19.20
11 – 15 ปี	24	11.00
16 – 20 ปี	35	16.00
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	44	20.00
รวม	219	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา (ต่อ)

จำนวน = 219		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อัตราเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	76	34.70
10,001 – 20,000 บาท	95	43.40
20,001 – 30,000 บาท	34	15.50
30,001 – 40,000 บาท	14	6.40
รวม	219	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่เป็นบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลบางบัวทอง จำนวน 219 คน มีรายละเอียดดังนี้

เพศ ประชากรที่เป็นบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลบางบัวทอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 67.6 และเป็นเพศชายร้อยละ 32.40

อายุ ประชากรที่เป็นบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลบางบัวทอง ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 39.70 รองลงมา คือ อายุ 30-40 ปี ร้อยละ 34.70 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 15.10 และอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 10.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด ประชากรที่เป็นบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลบางบัวทอง ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 41.10 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือปวช. ร้อยละ 30.20 อนุปริญญาหรือปวส. ร้อยละ 22.80 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.20 และระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

กลุ่มงาน ประชากรที่เป็นบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลบางบัวทอง ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 50.20 รองลงมา คือ กลุ่มข้าราชการ ร้อยละ 36.50 และกลุ่มลูกจ้างประจำ ร้อยละ 13.30 ตามลำดับ

อายุงาน ประชากรที่เป็นบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลบางบัวทอง ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 1-5 ปี ร้อยละ 33.80 รองลงมา คือ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20.00 ระยะเวลา 6-10 ปี ร้อยละ 19.20 ระยะเวลา 16-20 ปี ร้อยละ 16.00 ระยะเวลา 11-15 ปี ร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน ประชากรที่เป็นบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลบางบัวทอง ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน คือ 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 43.40 รองลงมา คือ อัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 34.70 อัตราเงินเดือน 20,000-30,000 บาท ร้อยละ 15.50 อัตราเงินเดือน 30,000-40,000 บาท ร้อยละ 6.40

4.2 ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน

จากการศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของประชากรที่เป็นบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลบางบัวทอง จำนวน 219 คน โดยใช้คำถามในลักษณะประเมินค่า 5 ตัวเลือก แยกตามประเด็นการจัดสวัสดิการออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการ มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้ (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 แสดงระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันโดยรวมทั้ง 6 ด้าน โดยแยกจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

การจัดสวัสดิการ	Σ	μ	ระดับความพึงพอใจ
ด้านสุขภาพอนามัย	3.47	0.68	มาก
ด้านความปลอดภัย	3.55	0.84	มาก
ด้านความมั่นคง	3.49	0.89	มาก
ด้านการศึกษา	3.30	0.95	ปานกลาง
ด้านเศรษฐกิจ	3.31	0.87	ปานกลาง
ด้านนันทนาการ	3.38	0.84	ปานกลาง
รวม	3.42	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมในทุกด้าน พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.42$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความปลอดภัย บุคลากรมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.55$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.49$) ด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.47$) ด้านนันทนาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.38$) ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.31$) และด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.30$)

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านสุขภาพอนามัย

จำนวน = 219

ด้านสุขภาพอนามัย	ระดับความคิดเห็น					Σ	μ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านได้รับการรักษาพยาบาลโดยการใช้สิทธิของบุคลากรในโรงพยาบาล	28 (12.8)	76 (34.7)	98 (44.7)	13 (5.9)	4 (1.8)	3.51	0.85	มาก
2. ทางโรงพยาบาลมีช่องทางพิเศษให้กับบุคลากรในการติดต่อ	19 (8.7)	78 (35.6)	96 (43.8)	23 (10.5)	4 (1.4)	3.40	0.84	ปานกลาง
3. การให้สิทธิรักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัวของบุคลากร	24 (11.0)	83 (37.9)	96 (43.8)	13 (5.9)	7 (3.2)	3.51	0.82	มาก
4. มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากร	26 (11.9)	76 (34.7)	97 (44.3)	13 (5.9)	7 (3.2)	3.46	0.89	มาก
5. การให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพแก่บุคลากร	18 (8.2)	90 (41.1)	95 (43.4)	13 (5.9)	3 (1.4)	3.49	0.78	มาก
ผลรวมด้านสุขภาพอนามัย						3.47	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการรักษาพยาบาลโดยใช้สิทธิของบุคลากรในโรงพยาบาล และการให้สิทธิรักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัวของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.51$) รองลงมาคือ การให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.49$) มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.46$) และทางโรงพยาบาลมีช่องทางพิเศษให้กับบุคลากรในการติดต่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.40$)

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านความปลอดภัย

จำนวน = 219

ด้านความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					Σ	μ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ทางโรงพยาบาลมีจัดอบรมการป้องกันอัคคีภัยให้กับบุคลากร	27 (12.3)	95 (43.4)	86 (39.3)	10 (4.6)	1 (0.5)	3.63	0.77	มาก
2. มีการฝึกบุคลากรในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเมื่อมีเหตุฉุกเฉินให้กับบุคลากร	37 (16.9)	79 (36.1)	93 (42.5)	10 (4.6)	0 (0)	3.65	0.81	มาก
3. มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยภายในโรงพยาบาล	23 (10.5)	89 (40.6)	74 (33.8)	27 (12.3)	6 (2.7)	3.44	0.93	มาก
4. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย	30 (13.7)	82 (37.4)	91 (41.6)	15 (6.8)	1 (0.5)	3.57	0.82	มาก
5. มีการตรวจตราและดูแลด้านความปลอดภัยในอุปกรณ์การทำงานและตัวบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	24 (11.0)	82 (37.4)	90 (41.1)	21 (9.6)	2 (0.9)	3.48	0.84	มาก
ผลรวมด้านความปลอดภัย						3.55	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการฝึกบุคลากรในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเมื่อมีเหตุฉุกเฉินให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.65$) รองลงมาคือ ทางโรงพยาบาลมีจัดอบรมการป้องกันอัคคีภัยให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.64$) สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.57$) มีการตรวจตราและดูแลด้านความปลอดภัยในอุปกรณ์การทำงานและตัวบุคคลอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.48$) และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยภายในโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.44$)

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านความมั่นคง

จำนวน = 219

ด้านความมั่นคง	ระดับความคิดเห็น					Σ	μ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีเงินบำเหน็จ บำนาญให้แก่บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาล	13 (5.9)	98 (44.7)	72 (32.9)	25 (11.4)	11 (5.0)	3.35	0.93	ปานกลาง
2. มีการให้เงินชดเชยในการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาทำงานและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	16 (7.3)	84 (38.4)	89 (40.6)	19 (8.7)	11 (5.0)	3.34	0.92	ปานกลาง
3. มีประกันสังคมสำหรับบุคลากรในโรงพยาบาล	37 (16.9)	98 (44.7)	66 (30.1)	10 (4.6)	4 (1.8)	3.73	0.82	มาก
4. บุคลากรในโรงพยาบาลมีสิทธิในการเบิกจ่าย	41 (18.7)	98 (44.7)	66 (30.1)	10 (4.6)	4 (1.8)	3.74	0.87	มาก
5. มีหลักประกันชีวิตให้กับบุคลากร	16 (7.3)	76 (34.7)	95 (43.4)	23 (10.5)	9 (4.1)	3.31	0.90	ปานกลาง
ผลรวมด้านความมั่นคง						3.49	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลมีสิทธิในการเบิกจ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.74$) รองลงมาคือ มีประกันสังคมสำหรับบุคลากรในโรงพยาบาลทางโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.73$) มีเงินบำเหน็จ บำนาญให้แก่บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.35$) มีการให้เงินชดเชยในการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาทำงานและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.34$) และมีหลักประกันชีวิตให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.31$)

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านการศึกษา

จำนวน = 219

ด้านการศึกษา	ระดับความคิดเห็น					Σ	μ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีการให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร	21 (9.6)	73 (33.3)	88 (40.2)	27 (12.3)	10 (4.6)	3.31	0.96	ปานกลาง
2. มีการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรของบุคลากรในโรงพยาบาล	25 (11.4)	66 (30.1)	96 (43.8)	17 (7.8)	15 (6.8)	3.32	1.007	ปานกลาง
3. ให้สิทธิในการลาของบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่อ	15 (6.8)	78 (35.6)	93 (42.5)	18 (8.2)	15 (6.8)	3.27	0.97	ปานกลาง
4. การให้สิทธิแก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อโดยไม่ถือว่าขาดงาน	20 (9.1)	66 (30.1)	104 (47.5)	18 (8.2)	11 (5.0)	3.30	0.92	ปานกลาง
5. การส่งบุคลากรภายในโรงพยาบาลไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	18 (8.2)	76 (34.7)	92 (42.0)	24 (11.0)	9 (4.1)	3.32	0.92	ปานกลาง
ผลรวมด้านการศึกษา						3.30	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการให้ทุนการศึกษาแก่นุเคราะห์ของบุคลากรในโรงพยาบาล และการส่งบุคลากรภายในโรงพยาบาลไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.32$) รองลงมาคือมีการให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.31$) การให้สิทธิแก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.30$) ให้สิทธิในการลาของบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.27$)

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านเศรษฐกิจ

จำนวน = 219

ด้านเศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น					Σ	μ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีการจ่ายเงินสงเคราะห์ให้กับบุคลากร เช่น เงินฌาปนกิจศพ เงินประสมภักดิ์ต่าง ๆ	16 (7.3)	95 (43.4)	86 (39.3)	16 (7.3)	6 (2.7)	3.45	0.84	มาก
2. การให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น เงินกู้ ฯลฯ	17 (7.8)	74 (33.8)	82 (37.4)	38 (17.4)	8 (3.7)	3.25	0.95	ปานกลาง
3. การมอบรางวัลพนักงานดีเด่น เช่น การได้รับการเลื่อนขั้น	14 (6.4)	73 (33.3)	96 (43.8)	27 (12.3)	9 (4.1)	3.26	0.90	ปานกลาง
4. การได้รับบำเหน็จประจำปีหรือรางวัลพิเศษ	11 (5.0)	70 (32.0)	99 (45.2)	30 (13.7)	9 (4.1)	3.20	0.88	ปานกลาง
5. ค่าเช่าบ้านหรือการจัดสถานที่ให้แก่แพทย์และพยาบาลที่เข้าเวร	13 (5.9)	84 (38.4)	97 (44.3)	22 (10.0)	3 (1.4)	3.37	0.79	ปานกลาง
ผลรวมด้านเศรษฐกิจ						3.31	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการจ่ายเงินสงเคราะห์ให้กับบุคลากร เช่น เงินฌาปนกิจศพ เงินประสมภัยต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.45$) รองลงมาคือ ค่าเช่าบ้านหรือการจัดสถานที่ให้แก่แพทย์และพยาบาลที่เข้าเวรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.37$) การมอบรางวัลพนักงานดีเด่น เช่น การได้รับการเลื่อนขั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.26$) การให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น เงินกู้ ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.25$) และการได้รับบำเหน็จประจำปีหรือรางวัลพิเศษ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.20$)

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านนันทนาการ

จำนวน = 219

ด้านนันทนาการ	ระดับความคิดเห็น					Σ	μ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ทางโรงพยาบาลมีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล	29 (13.2)	96 (43.8)	82 (37.4)	9 (4.1)	3 (1.4)	3.63	0.81	มาก
2. มีการจัดการแข่งกีฬาเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี	17 (7.8)	86 (39.3)	95 (43.4)	19 (8.7)	2 (0.9)	3.44	0.79	มาก
3. มีการจัดทัศนศึกษาไปยังที่ต่าง ๆ	13 (5.9)	71 (32.4)	95 (43.4)	32 (14.6)	6 (2.7)	3.26	0.83	ปานกลาง
4. การจัดศูนย์สุขภาพให้กับบุคลากร	14 (6.4)	72 (32.9)	105 (47.9)	23 (10.5)	5 (2.3)	3.31	0.83	ปานกลาง
5. การจัดกิจกรรมตามความต้องการของบุคลากร	15 (6.8)	71 (32.8)	95 (43.4)	32 (14.6)	6 (2.7)	3.26	0.84	ปานกลาง
ผลรวมด้านนันทนาการ						3.38	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทางโรงพยาบาลมีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.63$) รองลงมาคือ มีการจัดการแข่งกีฬา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.44$) การจัดศูนย์สุขภาพให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.31$) มีการจัดทัศนศึกษาไปยังที่ต่าง ๆ และการจัดกิจกรรมตามความต้องการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.26$)

4.3 ผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของประชากรที่เป็นบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลบางบัวทอง จำนวน 219 คน โดยใช้คำถามในลักษณะประเมินค่า 5 ตัวเลือก แยกตามประเด็นการจัดสวัสดิการออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การ มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทั้ง 4 ด้าน โดยแยกจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การ	Σ	μ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ
การยอมรับเป้าหมายขององค์การ	3.81	0.77	มาก
ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.75	0.79	มาก
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	3.82	0.77	มาก
การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การ	4.07	0.78	มาก
รวม	3.89	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมในทุกด้าน พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.89$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 4.07$) รองลงมาคือ

ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.82$) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.81$) และความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.75$)

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

จำนวน = 219

การยอมรับเป้าหมายของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					Σ	μ	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านยอมรับนโยบาย การบริหารงานของ ผู้บริหารโรงพยาบาลบาง บัวทอง	30 (13.7)	102 (46.6)	77 (35.2)	7 (3.2)	3 (1.4)	3.68	0.80	มาก
2. ท่านเคารพและให้การ ยอมรับในระเบียบวินัย ข้อบังคับในการปฏิบัติ งานของโรงพยาบาล	30 (13.7)	117 (53.4)	66 (30.1)	3 (1.4)	3 (1.4)	3.77	0.75	มาก
3. ท่านยอมรับและยินดีที่ ปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา	42 (19.2)	114 (52.1)	59 (26.9)	2 (0.9)	2 (0.9)	3.88	0.75	มาก
4. ท่านยินดีและให้ความ ร่วมมือในกิจกรรมของ โรงพยาบาล	40 (18.3)	110 (50.2)	59 (26.9)	8 (3.7)	2 (0.9)	3.81	0.80	มาก

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ (ต่อ)

จำนวน = 219

การยอมรับเป้าหมายของ องค์การ	ระดับความคิดเห็น					Σ	μ	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. ท่านรับรู้และเข้าใจในนโยบาย ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล	45 (20.5)	109 (49.8)	61 (27.9)	3 (1.4)	1 (0.5)	3.89	0.75	มาก
ผลรวมการยอมรับเป้าหมายขององค์การ						3.81	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรับรู้และเข้าใจในนโยบาย ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.89$) รองลงมาคือ ท่านยอมรับและยินดีที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.88$) ท่านยินดีและให้ความร่วมมือในกิจกรรมของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.81$) ท่านเคารพและให้การยอมรับในระเบียบวินัยข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.77$) และท่านยอมรับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารโรงพยาบาลบางบัวทอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.68$)

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

จำนวน = 219

ความเต็มใจและใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					Σ	μ	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านปฏิบัติตามหน้าที่ตามตารางเวลาของโรงพยาบาล	49 (22.4)	117 (53.4)	48 (21.9)	4 (1.8)	1 (0.5)	3.95	0.74	มาก

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

จำนวน = 219

ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					Σ	μ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2. ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา	36 (16.4)	108 (49.3)	65 (29.7)	8 (3.7)	2 (0.9)	3.77	0.79	มาก
3. ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานในวันหยุด	30 (13.7)	78 (35.6)	93 (42.5)	14 (6.4)	4 (1.8)	3.53	0.87	มาก
4. ท่านพอใจและเต็มใจที่จะเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่นอกพื้นที่	26 (11.9)	94 (42.9)	87 (39.7)	10 (4.6)	2 (0.9)	3.60	0.79	มาก
5. ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานเข้าเวร (ทำงานเป็นกะ)	30 (13.7)	83 (37.9)	89 (40.6)	13 (5.9)	4 (1.7)	3.56	0.86	มาก
6. ท่านมีความพร้อมและเต็มที่จะปฏิบัติในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	52 (23.7)	105 (47.9)	56 (25.6)	6 (2.7)	0 (0)	3.93	0.77	มาก
7. ท่านอุทิศเวลาส่วนตัวให้แก่งานและไม่ละทิ้งงานที่ปฏิบัติ	40 (18.3)	99 (45.2)	69 (31.5)	9 (4.1)	2 (0.9)	3.76	0.83	มาก
8. ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำปรับใช้ในการทำงานและเพื่อพัฒนาองค์การต่อไป	42 (19.2)	102 (46.6)	73 (33.3)	1 (0.5)	1 (0.5)	3.84	0.74	มาก

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

จำนวน = 219

ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					Σ	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
9. ท่านให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในที่ประชุมและในเวลาทำงานอย่างเต็มที่	37 (16.9)	100 (45.7)	77 (35.2)	4 (1.8)	1 (0.5)	3.77	0.76	มาก
ผลรวมความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน						3.75	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามตารางเวลาของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.95$) รองลงมาคือ ท่านมีความพร้อมและเต็มที่จะปฏิบัติในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.93$) ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำปรับใช้ในการทำงานและเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.84$) ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา และท่านให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในที่ประชุมและในเวลาทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.77$) ท่านอุทิศเวลาส่วนตัวให้แก่งานและไม่ละทิ้งงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.76$) ท่านพอใจและเต็มใจที่จะเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่นอกพื้นที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.60$) ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานเข้าเวร (ทำงานเป็นกะ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.56$) ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานในวันหยุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.53$)

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

จำนวน = 219

ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	ระดับความคิดเห็น					Σ	μ	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของโรงพยาบาล	48 (21.9)	111 (50.7)	58 (26.5)	2 (0.9)	0 (0)	3.94	0.72	มาก
2. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลไปตลอดอายุการทำงานของท่านหรือเกษียณอายุการทำงาน	41 (18.7)	103 (47.0)	65 (29.7)	7 (3.2)	3 (1.4)	3.79	0.83	มาก
3. เมื่อโรงพยาบาลมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ ท่านจะยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์การต่อไป	37 (16.9)	111 (50.7)	62 (28.3)	6 (2.7)	3 (1.4)	3.79	0.80	มาก
4. ท่านมีความสุขและสบายใจในการทำงาน	42 (19.2)	108 (49.3)	64 (29.2)	4 (1.8)	1 (0.5)	3.85	0.76	มาก
5. ท่านพร้อมที่จะเสียสละร่างกายและแรงใจ เพื่อการพัฒนาของโรงพยาบาล	31 (14.2)	107 (46.1)	75 (34.2)	5 (2.3)	1 (0.5)	3.74	0.74	มาก
ผลรวมความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ						3.82	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.94$) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขและสบายใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

($\Sigma = 3.85$) ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลไปตลอดอายุการทำงานของท่านหรือเกษียณอายุการทำงาน และเมื่อโรงพยาบาลมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ท่านจะยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.79$) และท่านพร้อมที่จะเสียสละร่างกายและแรงใจ เพื่อการพัฒนาของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.74$)

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร

จำนวน = 219

การรักษาชื่อเสียงและ ผลประโยชน์ของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					Σ	μ	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านไม่กระทำการใด ๆ ที่สร้างความเสื่อมเสียให้แก่โรงพยาบาล เช่น ไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด กระทำผิดศีลธรรม เป็นต้น	73 (33.3)	101 (46.1)	39 (17.8)	5 (2.3)	1 (0.5)	4.10	0.79	มาก
2. ท่านรักและสามัคคีในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน	70 (32.0)	96 (43.8)	50 (22.8)	1 (0.5)	2 (0.9)	4.05	0.80	มาก
3. ท่านระมัดระวังรักษาทรัพย์สินของโรงพยาบาลและทรัพย์สินที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงพยาบาล	61 (27.9)	109 (49.8)	46 (21.0)	2 (0.9)	1 (0.5)	4.04	0.75	มาก

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การ (ต่อ)

จำนวน = 219

การรักษาชื่อเสียงและ ผลประโยชน์ของ องค์การ	ระดับความคิดเห็น					Σ	μ	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4. ท่านรักษาความลับ ของโรงพยาบาลและ ความลับของทาง ราชการ	64 (29.2)	107 (48.9)	44 (20.1)	2 (0.9)	2 (0.9)	4.05	0.78	มาก
5. ท่านไม่กล่าวเท็จ หรือให้ข้อมูลที่เป็น เท็จ อันจะมีผลทำให้ โรงพยาบาลเกิดความ เสียหาย	72 (32.9)	101 (46.1)	40 (18.3)	6 (2.7)	0 (0)	4.09	0.78	มาก
ผลรวมการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การ						4.07	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านไม่กระทำการใด ๆ ที่สร้างความเสื่อมเสียให้แก่โรงพยาบาล เช่น ไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด กระทำผิดศีลธรรม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 4.10$) รองลงมาคือ ท่านไม่กล่าวเท็จหรือให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ อันจะมีผลทำให้โรงพยาบาลเกิดความเสียหาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 4.09$) ท่านรักและสามัคคีในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน และท่านรักษาความลับของโรงพยาบาลและความลับของทางราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 4.05$) และท่านระมัดระวังรักษาทรัพย์สินของโรงพยาบาล และทรัพย์สินที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 4.04$)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเชื่อมโยงความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการในปัจจุบัน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ	Σ	μ	ระดับ	ความผูกพันต่อองค์การ	Σ	μ	ระดับ
1. ด้านสุขภาพอนามัย	3.47	0.68	มาก	1. การยอมรับเป้าหมายขององค์การ	3.81	0.77	มาก
2. ด้านความปลอดภัย	3.55	0.84	มาก	2. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.75	0.79	มาก
3. ด้านความมั่นคง	3.49	0.89	มาก				
4. ด้านการศึกษา	3.30	0.95	ปานกลาง	3. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	3.82	0.77	มาก
5. ด้านเศรษฐกิจ	3.31	0.87	ปานกลาง	4. การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การ	3.89	0.76	มาก
6. ด้านนันทนาการ	3.38	0.84	ปานกลาง				
รวม	3.42	0.84	มาก	รวม	3.89	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิจัยได้แสดงภาพรวมความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง สามารถบอกถึงระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการ โดยภาพรวมบุคลากรมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การ โดยภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

4.4 ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง โดยใช้ Multiple Regression แบบ Stepwise การวิเคราะห์ข้อมูล มีตัวแปรที่เข้าสมการอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคงตามลำดับค่าความน่าจะเป็น ดังนี้คือ

ตารางที่ 4.15 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Σ
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.840	.196		9.382	.000
ด้านความปลอดภัย (x_2)	.255	.060	.302	4.253	.000
ด้านนันทนาการ (x_6)	.178	.055	.218	3.253	.001
ด้านความมั่นคง (x_3)	.146	.061	.177	2.393	.018

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 จะแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่ได้คัดเลือกเข้าสมการความพึงพอใจด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความปลอดภัย (x_2) ด้านนันทนาการ (x_6) และด้านความมั่นคง (x_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณถดถอย (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์หาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่า ด้านความปลอดภัย (x_2) ด้านนันทนาการ (x_6) และด้านความมั่นคง (x_3) มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านความปลอดภัย (x_2) ด้านนันทนาการ (x_6) และด้านความมั่นคง (x_3) มีค่า ($\Sigma = 0.000$), ($\Sigma = 0.001$) และ ($\Sigma = 0.018$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสรุปจากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความปลอดภัย (X_2) ด้านนันทนาการ (X_6) และด้านความมั่นคง (X_3)

ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงแตกต่างจากความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการในด้านสุขภาพอนามัย (X_1) ด้านการศึกษา (X_4) และด้านเศรษฐกิจ (X_5) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามที่กำหนดไว้ และเมื่อศึกษาเพิ่มเติมสาเหตุที่ทั้ง 3 ด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะว่าคุณค่าการไม่เห็นถึงความสำคัญมากเท่าใดนัก คือ การมองข้ามการจัดสวัสดิการที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นไป ซึ่งบุคลากรได้กล่าวว่า เป็นสวัสดิการที่พึงจะได้รับอยู่แล้ว

บทที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง
 2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง
 3. เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง
- การนำเสนอในบทนี้ ผู้วิจัยจะอภิปรายผลการวิจัยตามลำดับข้อวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

5.1 การศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

5.1.1 การอภิปรายผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลบางบัวทองมีความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\Sigma = 3.42$) ในด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคงซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และในด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปาน

กลาง และบางข้อคำถามที่พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลบางบัวทอง ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการศึกษา ในข้อคำถาม “มีการให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร” “มีการให้เงินชดเชยในการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาทำงานและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” “ให้สิทธิในการลาของบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่อ” “การให้สิทธิแก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อโดยไม่ถือว่าขาดงาน” และ “การส่งบุคลากรภายในโรงพยาบาลไปศึกษาดูงานนอกสถานที่” ด้านเศรษฐกิจ ในข้อคำถามที่ “การให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น เงินกู้ ฯลฯ” “การมอบรางวัลพนักงานดีเด่น เช่น การได้รับการเลื่อนขั้น” “การได้รับบำเหน็จประจำปีหรือรางวัลพิเศษ” และ “การจัดสถานที่ให้แก่แพทย์และพยาบาลที่เข้าเวร” ด้านนันทนาการ ในข้อคำถาม “มีการจัดทัศนajaraไปยังที่ต่าง ๆ” “การจัดศูนย์สุขภาพให้กับบุคลากร” และ “การจัดกิจกรรมตามความต้องการของบุคลากร” บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยมีความสอดคล้องผลการศึกษาของณัฐชуда หรั่งเพชร (2548) ที่ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการที่ได้รับกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)” และพบว่าพนักงานมีการรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพอยู่ในระดับสูง และพนักงานมีการรับรู้สวัสดิการด้านความมั่นคงในงาน สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านความสะดวกสบายอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน สามารถนำมาอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

5.1.1.1 ด้านสุขภาพอนามัย จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง ได้รับสิทธิได้การรักษาพยาบาลในรูปแบบของกลุ่มงานที่ได้ปฏิบัติงาน เช่น กลุ่มข้าราชการจะได้รับสิทธิตามแบบที่ข้าราชการควรจะได้รับตามระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกลุ่มลูกจ้างประจำและกลุ่มงานลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลจากประกันสังคม เป็นต้น อีกทั้งโรงพยาบาลยังมีช่องทางพิเศษให้กับบุคลากรในการเข้ามาติดต่อรักษาพยาบาล เพื่อความสะดวกและรวดเร็วให้กับบุคลากรในโรงพยาบาลในระดับปานกลาง อาจจะไม่ได้รับการบริการที่ทั่วถึงกับทุกคน โดยให้สิทธิกับบุคลากรของโรงพยาบาลทุกกลุ่มงาน การให้สิทธิการรักษาพยาบาลให้กับบุคคลในครอบครัวหรือการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล สิทธินี้จะได้รับเพียงในกลุ่มของข้าราชการเพียงเท่านั้น แต่ยังไม่ครอบคลุมถึงกลุ่มลูกจ้างประจำและกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว จะสามารถเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้เพียงแค่ตัวของบุคลากรเท่านั้น ทางโรงพยาบาลได้มีการกระตุ้นเตือนใน

การดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของบุคลากรในโรงพยาบาลบางบัวทอง โดยมีการจัดโครงการ “ตรวจสุขภาพประจำปี” ให้กับบุคลากร พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพให้กับบุคลากรทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับ สุเทพ เชาวลิศ (2527) ได้อธิบายว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค รวมไปถึงการรักษาโรคร้ายไข้เจ็บ สอดคล้องกับแนวความคิดของ ระพีพรรณ คำหอม (2545) ได้อธิบายว่าสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยจะแตกต่างกันไปตามขนาดของประกอบการที่ให้ ได้แก่ การรักษาพยาบาล การรักษาพยาบาล ทันตกรรม การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งทำให้แต่ละโรงพยาบาลได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยไม่เหมือนกัน

5.1.1.2 ด้านความปลอดภัย จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีระบบรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวดดูแลตลอด 24 ชั่วโมงในการเข้า - ออกโรงพยาบาล ซึ่งพิจารณาได้จากอาคารของโรงพยาบาล ได้มีการขยายอาคารในช่วงระยะเวลา 2-3 ปีที่ผ่านมา เพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ที่มาใช้บริการ วางแผนการใช้อาคารและพื้นที่ใช้สอยให้สามารถตอบสนองต่อการดำเนินงานตามเป้าหมาย ในการตรวจตราและดูแลด้านความปลอดภัยในอุปกรณ์การทำงาน โดยมีหน่วยซ่อมบำรุง ทำหน้าที่ด้านงานซ่อมบำรุง ปรับปรุง และรักษาทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ เครื่องจักร ระบบไฟฟ้า ระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ และอุปกรณ์ให้ค้ำค่าในการใช้งานสินทรัพย์ โดยมีการกำหนดแผนการตรวจเช็คสภาพ และการดูแลรักษาอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนดำเนินการเพื่อปรับปรุงและซ่อมแซมทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล รวมถึงการดูแลอุปกรณ์ทางการแพทย์เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายกับบุคลากรและผู้ป่วย ในเรื่องของการตรวจตราและดูแลความปลอดภัยในตัวบุคคล ทางโรงพยาบาลให้ได้มีการจัดอบรมการป้องกันอัคคีภัยให้กับบุคลากร อย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี และมีการฝึกซ้อมการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเมื่อมีเหตุฉุกเฉินอย่างถูกวิธี เพื่อความปลอดภัยกับผู้ป่วยและตัวของบุคลากรในโรงพยาบาลบางบัวทองอีกด้วย ได้สอดคล้องกับแนวความคิดของ อุทัย หิรัญโต (2532) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนความอบอุ่นใจ หอมกังวลในเรื่องต่าง ๆ ในฐานะที่คนงาน หรือเจ้าหน้าที่เป็นมนุษย์ เป็นกำลังสำคัญขององค์การและเป็นผู้ก่อให้เกิดผลงานอย่างแท้จริง องค์การจึงจำเป็นต้องหาทางส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มี “Sense of Security” ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

5.1.1.3 ด้านความมั่นคง จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวง

สาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นด้านความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า มีประกันสังคมสำหรับบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข เป็นหลักประกันอย่างหนึ่งของสวัสดิการที่ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับข้าราชการในโรงพยาบาลมีสิทธิในการเบิกจ่ายในส่วนอื่นที่นอกเหนือไปจากค่ารักษาพยาบาล ส่วนข้อคำถาม “มีเงินบำเหน็จ บำนาญให้แก่บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาล” “มีการให้เงินชดเชยในการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาทำงานและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” และ “มีหลักประกันชีวิตให้กับบุคลากร” บุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ซึ่งระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางในเรื่องเกี่ยวกับบำเหน็จ บำนาญ เงินชดเชย เงินเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต หรือกองทุนต่าง ๆ จะพบเจอในกลุ่มของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวจะไม่ได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญเมื่อเกษียณอายุหรือสวัสดิการทางด้านนี้มากนัก เมื่อเทียบกับกลุ่มข้าราชการ นอกเหนือจากประกันสังคมที่มอบให้แล้ว การจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพต่าง ๆ อาจได้รับไม่ทั่วถึงกับจำนวนความต้องการของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Edwin B. Flippo ได้อธิบายว่า บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีหลักประกันที่มั่นคงในอาชีพ หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับประจำ สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2530) ได้อธิบายว่า บริการหรือกิจการใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การได้จัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพการงาน มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ในประเด็นนี้ สิริลักษณ์ ศิริรัตน์ (2535) อธิบายว่า สวัสดิการที่ให้แก่ข้าราชการนั้น โดยทั่วไปก็เพื่อให้ข้าราชการได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในอาชีพที่ทำ มีหลักประกันที่แน่นอนสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ข้าราชการสามารถอุทิศเวลา กำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา และความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สำหรับผลการวิจัยนี้ ยังสอดคล้องกับนิพนธ์ ศิริวัฒน์ชยกุล (2553) เรื่อง “ความต้องการสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด กรณีศึกษาลูกจ้างองค์การบริหารการปกครองส่วนตำบลบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” และพบว่า กลุ่มประชากรลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการแรงงานที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดด้านความมั่นคงในระดับมากที่สุด

5.1.1.4 ด้านการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวง

สาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีระดับความคิดเห็นในด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.30$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า ทุก ๆ ข้อคำถามจะอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ จะเห็นได้ว่าการให้ทุนการศึกษาที่โรงพยาบาลบางบัวทองมอบให้กับบุคคลและบุตรของบุคลากรในการเป็นทุนการศึกษา หรือการช่วยเหลือทางด้านการศึกษายังมีอยู่น้อยและไม่ทั่วถึง อาจจะต้องงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทุนการศึกษาที่จำกัด รวมทั้งจำนวนบุคลากรหรือบุคคลที่มีความต้องการมีอยู่มาก เนื่องจากโรงพยาบาลเป็นสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง และจำนวนบุคลากรในโรงพยาบาลยังไม่เพียงพอแก่ผู้ที่มาใช้บริการ ทำให้การลาเพื่อไปศึกษาต่อจึงเป็นไปได้ยาก รวมทั้งโรงพยาบาลยังให้สิทธิแก่บุคลากรเพื่อไปศึกษาต่อ โดยไม่ถือว่าขาดงานยังให้สิทธิกับบุคลากรไม่เต็มที่มากเท่าใดนัก ทำให้บุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อไม่สามารถที่จะลาเพื่อศึกษาต่อได้ทุกคน ส่วนการส่งบุคลากรภายในโรงพยาบาลไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากคณะผู้บริหารเท่าที่ควร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งงานหน้าที่และรายได้ในอนาคต รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้โดยบุคลากรในโรงพยาบาลด้วยกันเอง เพื่อเป็นการเรียนรู้และพัฒนาไปด้วยกัน นอกจากนั้น สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้อธิบายว่า การตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนที่นอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาป่วย และค่าล่วงเวลา ถือได้ว่าเป็นการช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลดียิ่งขึ้น

5.1.1.5 ด้านเศรษฐกิจ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวง

สาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีระดับความคิดเห็นในด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.31$) เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความคิดเห็นในข้อคำถาม “มีการจ่ายเงินสงเคราะห์ให้กับบุคลากร เช่น เงินฌาปนกิจศพ เงินประสมภัยต่าง ๆ” อยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.45$) โรงพยาบาลบางบัวทองได้มีการช่วยเหลือสงเคราะห์ด้านการเงินให้กับบุคลากร เช่น เงินฌาปนกิจศพ ญาติเสียชีวิต เงินประสมภัยต่าง ๆ รวมทั้งการคลอดบุตรและค่าเยี่ยมไข้ แต่ในบางข้อคำถาม “การให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น เงินกู้ ฯลฯ” “การมอบรางวัลพนักงานดีเด่น เช่น การได้รับการเลื่อนขั้น” “การได้รับบำเหน็จประจำปีหรือรางวัลพิเศษ” “ค่าเช่าบ้านหรือการจัดสถานที่ให้แก่แพทย์และพยาบาลที่เข้าเวร” บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรยังไม่เห็นความชัดเจนของการให้ความช่วยเหลือทางการเงิน เช่น

อาหารกลางวัน ค่าเครื่องแบบ ค่าเช่าบ้าน เงินกู้ เงินเลี้ยงชีพ เงินล่วงเวลา เงินชดเชย โบนัส ประจำปี รางวัลทำงานนาน รางวัลพนักงานดีเด่น รวมถึงการจัดตั้งสหกรณ์ในโรงพยาบาล เป็นต้น อีกทั้งบ้านพักข้าราชการยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรของโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับบุญรวย ฤชชัย (2543) อธิบายว่า สวัสดิการนั้นคือ เงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงานได้รับเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งจำแนกอย่างกว้าง ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของคนทำงาน และบริการที่จัดให้สำหรับคนทำงาน เพื่อความสะดวกในการครองชีพ ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับสภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2552) เรื่อง “ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเงินกู้อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรมีความต้องการสวัสดิการด้านเงินกู้ ได้แก่ สวัสดิการการกู้เงินเพื่อคุณภาพชีวิต และสวัสดิการเงินกู้เฉพาะกิจต่าง ๆ มากที่สุด มากกว่าสวัสดิการด้านอื่น ๆ ซึ่งผลมาจากบุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิน้อยและไม่มีเงินออมในครัวเรือน ประกอบกับเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

5.1.1.6 ด้านนันทนาการ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลบางบัวทอง มีระดับความคิดเห็นในด้านการนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\Sigma = 3.38$) เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความคิดเห็นในข้อคำถาม “ทางโรงพยาบาลมีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล” “มีการจัดการแข่งกีฬาเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี” อยู่ในระดับมาก โรงพยาบาลบางบัวทองได้มีการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในแผนกต่าง ๆ ได้ร่วมทำกิจกรรมสร้างความสามัคคีในองค์กรผ่านการแข่งขันกีฬาโดยที่จัดขึ้นทุก ๆ ปี และได้มีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสสำคัญต่าง ๆ ตามเทศกาล กำหนดเวลาหยุดพักระหว่างการทำงาน หรือเวลาพักผ่อนระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดพิเศษเพื่อทดแทนเวลาทำงานในช่วงเทศกาลต่าง ๆ แต่ในข้อคำถาม “การจัดทัศนศึกษาไปยังที่ต่าง ๆ” “การจัดตั้งศูนย์สุขภาพให้กับบุคลากร” “การจัดกิจกรรมตามความต้องการของบุคลากร” มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรยังมีความต้องการในเรื่องของการทัศนศึกษานอกสถานที่ ต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน การได้ทำกิจกรรมที่ได้เป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการที่สร้างความกระฉ่อน กระฉิบตา เพื่อลดความเครียดจากการทำงานและได้ทำประโยชน์ต่อสังคม โรงพยาบาลบางบัวทองยังขาดศูนย์สุขภาพภายในโรงพยาบาล เพื่อที่บุคลากรของโรงพยาบาลและประชาชนได้มาใช้บริการหลังจากการทำงาน เพิ่มบริการศูนย์เด็กเล่นให้กับเด็ก ๆ หรือบุตรหลานของบุคลากรให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก สร้างสุขภาพอนามัยที่ดีให้แก่

บุคลากรในโรงพยาบาล นอกจากนี้ยังต้องสอบถามถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในโรงพยาบาล

5.2 การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

5.2.1 การอภิปรายผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.89$) ทั้งในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Herzbert (1978 : 416-417) ได้อธิบายว่า ความผูกพันเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรม และพฤติกรรมไว้แล้วในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กร และตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดหมายนั้นก็ยิ่งถูกจูงใจให้ใช้พลังงานที่มีอยู่ไป เพื่อสนองวัตถุประสงค์ต่อจุดมุ่งหมายนั้น สมาชิกที่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรที่แท้จริง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard T. Mowday (1982) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรจะต้องมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยมีลักษณะสำคัญ คือ มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง สามารถนำมาอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

5.2.1.1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อการยอมรับเป้าหมายขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\Sigma = 3.81$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง สามารถปฏิบัติตนหรือมีพฤติกรรมชี้วัดให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรในระดับดีมากทุกข้อคำถาม โดยบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาลบางบัวทอง มีการรับรู้และเข้าใจในนโยบาย ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี ($\Sigma = 3.89$) พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเป็นอันดับต้น รองลงมาบุคลากรมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ($\Sigma = 3.88$) อีกทั้งยังให้ความร่วมมือกับโรงพยาบาลในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ($\Sigma = 3.81$) มีความเคารพและให้การยอมรับในระเบียบวินัยข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล ($\Sigma = 3.77$) การยอมรับเป้าหมายขององค์กรในเรื่องสุดท้าย คือ การยอมรับนโยบายของผู้บริหารที่จัดทำขึ้น ($\Sigma = 3.68$) ในประเด็นนี้ ภรณ์ กิริติบุตร (2529) ได้อธิบายว่า ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (commitment) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

5.2.1.2 ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\Sigma = 3.75$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง สามารถปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมที่ชี้วัดถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมาปฏิบัติหน้าที่ตามตารางของโรงพยาบาล ($\Sigma = 3.95$) และมีความพร้อมและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอันดับสอง ($\Sigma = 3.93$) โดยนอกเหนือจากตารางการทำงานและความพร้อมในการทำงานแล้ว บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลยังพยายามศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ($\Sigma = 3.84$) มีความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ในที่ประชุมและในเวลาทำงานอย่างเต็มที่และพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลามีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ($\Sigma = 3.77$) พร้อมทั้งอุทิศเวลาส่วนตัวให้แก่งาน และไม่ละทิ้งงานในหน้าที่ ($\Sigma = 3.76$) นอกจากนี้ยังสามารถปฏิบัติตนในการไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่และต่างจังหวัดอย่างเต็มใจ ($\Sigma = 3.60$) พร้อมทั้งเต็มใจที่จะทำงานเข้าเวร (ทำงานเป็นกะ) ($\Sigma = 3.56$) ในการบริการประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ และผลชี้วัดข้อสุดท้าย บุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความเต็มใจที่จะทำงานในวันหยุด ($\Sigma = 3.56$)

5.2.1.3 ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จากผลการวิจัย

พบว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\Sigma = 3.82$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง

สามารถปฏิบัติตนหรือมีพฤติกรรมชีวิตให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรในระดับดีมากทุกข้อ โดยบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\Sigma = 3.94$) รองลงมาในคือบุคลากรมีสุขและสบายใจในการทำงาน บุคลากรของโรงพยาบาลตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลไปตลอดอายุการทำงานหรือเกษียณอายุการทำงานและเมื่อโรงพยาบาลมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ท่านจะยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไปมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ($\Sigma = 3.79$) ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตัวชี้วัดสุดท้ายคือ ความพร้อมที่จะเสียสละแรงกายและแรงใจ เพื่อการพัฒนาของโรงพยาบาล ($\Sigma = 3.74$) สอดคล้องกับแนวคิดของ George R. Buchanan (1974 : 533) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบไปด้วย 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (identification) โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกันกับตนเอง 2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (involvement) ตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (loyalty)

5.2.1.4 การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร จากผลการวิจัย

พบว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\Sigma = 4.07$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลไม่กระทำการใด ๆ ที่สร้างความเสียหายให้แก่โรงพยาบาล เช่น ไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด กระทำผิดศีลธรรม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ($\Sigma = 4.10$) เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดแต่ละประเด็นพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลไม่กล่าวเท็จหรือให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ อันจะมีผลทำให้โรงพยาบาลเกิดความเสียหาย ($\Sigma = 4.09$) มีความรักและสามัคคีในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน และรักษาความลับของโรงพยาบาลและความลับทางราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\Sigma = 4.05$) บุคลากรของโรงพยาบาลระมัดระวังทรัพย์สินของโรงพยาบาลและทรัพย์สินที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงพยาบาล ($\Sigma = 4.04$) ซึ่งจะเห็นได้ว่า บุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทองอยากที่จะเป็นผู้รักษาผลประโยชน์ขององค์กรให้ได้อยู่เสมอ และจะปฏิบัติตนไม่ให้เสื่อมเสียทั้งตนเองและไม่ให้เสื่อมเสียไปถึงโรงพยาบาลบางบัวทองซึ่งเป็นสถานที่ที่ได้ปฏิบัติงานอยู่

5.3 ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง เมื่อพิจารณาในภาพรวมระหว่างระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการและระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการดังกล่าวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปลอดภัย ด้านนันทนาการ และด้านความมั่นคง เป็นสิ่งที่ส่งผลให้บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความผูกพันต่อองค์กรและอยากที่จะทำงานในโรงพยาบาลบางบัวทองต่อไป

สำหรับผลการวิจัยครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิการ (2543 : 114) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารงาน เพราะการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะสามารถใช้ในการทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่า ผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.3.1 ด้านความปลอดภัย จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัย (X_2) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความน่าจะเป็น ($\Sigma = .000$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า โรงพยาบาลบางบัวทองมีการจัดอบรมการป้องกันอัคคีภัยในกับบุคลากร มีการฝึกอบรมบุคลากรในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเพื่อความปลอดภัยในตัวบุคลากรและผู้ป่วย มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในโรงพยาบาล สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย มีการตรวจตราและดูแลด้านความปลอดภัยในอุปกรณ์การทำงาน และตัวบุคคลอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากบุคลากรมีความสนใจในการทำงานซึ่งเป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจและความรู้สึกที่แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจที่มีให้ต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ให้ได้รับความปลอดภัย รวมทั้งผู้ป่วยที่เข้ามารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลบางบัวทองอีกด้วย และเมื่อเกิดสถานการณ์ที่เกิดขึ้น บุคลากรสามารถที่ป้องกันภัยได้อย่างถูกวิธีและลดการเกิดภัยอันตรายที่จะตามมา สถานที่ที่ทำงานมีความเหมาะสม สะอาดเรียบร้อย และปลอดภัย ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติไม่

รู้สึกอึดอัดและมีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์การอย่างมีความสุข และยังเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งที่บุคลากรมีความต้องการ จะเห็นได้ว่าสวัสดิการด้านความปลอดภัยเป็นสิ่งที่สำคัญต่อบุคลากรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 94) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในองค์การสามารถแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (commitment) และยังสอดคล้องได้สอดคล้องกับแนวความคิดของ อุทัย หิรัญโต (2532) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนความอบอุ่นใจ หอมกั้ววลในเรื่องต่าง ๆ ในฐานะที่คนงาน หรือเจ้าหน้าที่เป็นมนุษย์ เป็นกำลังสำคัญขององค์การและเป็นผู้ก่อให้เกิดผลงานอย่างแท้จริง องค์การจึงจำเป็นต้องหาทางส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มี “Sense of Security” ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในด้านความปลอดภัยได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทำให้บุคลากรในโรงพยาบาลบางบัวทองเกิดความอุ่นใจและสบายใจ แสดงถึงความปลอดภัย ทำให้บุคลากรยังอยากที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบางบัวทองนี้ต่อไป

5.3.2 ด้านนันทนาการ จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการ (X_0) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรมศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความน่าจะเป็น ($\Sigma = .000$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า ทางโรงพยาบาลมีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล มีการจัดการแข่งกีฬา เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี มีการจัดทัศนจรไปยังที่ต่าง ๆ การจัดตั้งศูนย์สุขภาพให้กับบุคลากร การจัดกิจกรรมตามความต้องการของบุคลากร เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของโรงพยาบาล และเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและตัวบุคลากรเอง มีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสที่สำคัญ ร่วมแสดงความยินดีกับบุคลากรที่ได้รับรางวัลในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกับแผนกต่าง ๆ ของโรงพยาบาล เช่น การจัดทัศนจรให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย เป็นการคลายเครียดได้อีกอย่างหนึ่ง ช่วยลดความตึงเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน พร้อมทั้งเป็นการเติมพลังในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสายงาน ได้ส่งผลทางด้านความสัมพันธ์ที่ดี การเปิดรับความคิดเห็นหรือความต้องการของบุคลากร และสอดคล้องกับแนวคิดของสิริลักษณ์ คีร์รัตน์ (2535) อธิบายได้ว่า การจัดสวัสดิการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การ เพิ่มผลผลิตให้แก่หน่วยงานเพิ่มขึ้น เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในด้านนันทนาการได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรในโรงพยาบาลบางบัวทองมีความสุขกาย สุขใจ ลดความตึงเครียดจากการทำงาน มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน มีความผูกพันกับคณะผู้บริหาร จะทำให้บุคลากรในโรงพยาบาลบางบัวทองเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีทัศนคติที่ดีกับคณะผู้บริหารและองค์กร

5.3.3 ด้านความมั่นคง จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการ (X_3) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลบางบัวทอง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความน่าจะเป็น ($\Sigma = .018$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่ามีเงินบำเหน็จ บำนาญให้แก่บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาล มีการให้เงินชดเชยในการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาทำงานและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีประกันสังคมสำหรับบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ บุคลากรในโรงพยาบาลมีสิทธิในการเบิกจ่าย มีหลักประกันชีวิตให้กับบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีความต้องการในเรื่องของสวัสดิการด้านความมั่นคงในส่วนของบำเหน็จ บำนาญเป็นอย่างมาก เป็นหลักประกันความมั่นคงว่าเมื่อเกษียณอายุไปจะยังมีเงินสักก้อนไว้ใช้จ่ายเมื่อไม่ได้ปฏิบัติงานแล้ว ซึ่งในเรื่องของบำเหน็จ บำนาญจะได้รับสวัสดิการนี้เฉพาะบุคลากรที่เป็นข้าราชการเพียงเท่านั้น ทำให้ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีความต้องการที่จะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการเพื่อที่จะได้รับสวัสดิการเหล่านี้ ทางโรงพยาบาลได้มีเงินชดเชยให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานนอกเวลา เช่น การเข้าเวรที่เป็นวันหยุดเทศกาล การออกค่าใช้จ่ายในการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ฯลฯ ทางโรงพยาบาลได้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับบุคลากรที่เป็นสมาชิกของกองทุนในการกู้ยืม มีประกันสังคมที่จัดให้กับลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2530 : 331-353) ซึ่งได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้ คือ ความต้องการทางด้านการปลอดภัยหรือความมั่นคง (security or safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านการปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ (security needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น มนุษย์อยากที่จะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในรูปของค่ามรดกจากฝ่ายนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง หรือผลตอบแทนไว้ในระยะยาวในองค์การธุรกิจ ความจำเป็นในด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยที่เราจะพบเห็นได้อยู่

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความอุ่นใจที่ได้ปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในด้านการเงิน มีสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการและสอดคล้องกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน และเมื่อเกษียณอายุไปยังมีเงินที่จะใช้จ่ายในยามแก่ชราต่อไป ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและยังอยากที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบางบัวทองนี้ต่อไป

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง” มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

การวิจัยเรื่องนี้ใช้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการศึกษาเชิงสำรวจระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันทั้ง 6 ด้าน 1) ด้านสภาพอนามัยการ 2) ด้านความปลอดภัย 3) ด้านความมั่นคง 4) ด้านการศึกษา 5) ด้านเศรษฐกิจ 6) ด้านนันทนาการ ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลบางบัวทอง จำนวน 219 คน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้รับข้อมูล 219 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 4 ด้าน คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การ

ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง” ดังต่อไปนี้

6.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยมีข้อสรุปดังนี้

6.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่เป็นกลุ่มงานลูกจ้างชั่วคราว มีอายุงานในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีอัตราเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน คือ 10,001 - 20,000 บาท

6.1.2 ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังมีสาระสำคัญ

6.1.2.1 ด้านสุขภาพอนามัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นในด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง ได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลในรูปแบบของกลุ่มงานที่ได้ปฏิบัติงาน เช่น กลุ่มข้าราชการจะได้รับสิทธิตามแบบที่ข้าราชการควรจะได้รับตามระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกลุ่มลูกจ้างประจำและกลุ่มงานลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลจากประกันสังคม เป็นต้น อีกทั้งโรงพยาบาลยังมีช่องทางพิเศษให้กับบุคลากรในการเข้ามาติดต่อรักษาพยาบาล เพื่อความสะดวกและรวดเร็วให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล โดยให้สิทธิกับบุคลากรของโรงพยาบาลทุกกลุ่มงาน การให้สิทธิการรักษาพยาบาลให้กับบุคคลในครอบครัวหรือการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล สิทธินี้จะได้รับเพียงในกลุ่มของข้าราชการเพียงเท่านั้น ยังไม่ครอบคลุมถึงกลุ่มลูกจ้างประจำและกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว จะกระทำได้เพียงแค่ตัวของบุคลากรเท่านั้น ทางโรงพยาบาลบางบัวทองได้มีการกระตุ้นเตือนในเรื่องของการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของบุคลากรในโรงพยาบาล พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพให้กับบุคลากรทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ สามารถชี้ให้เห็นได้ว่าผู้บริหารของโรงพยาบาลได้ให้ความสำคัญในเรื่องของสุขภาพอนามัยของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบางบัวทองทุก ๆ คน

6.1.2.2 ด้านความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นในด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า โรงพยาบาลบางบัวทองให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัย รวมทั้งสถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีระบบรักษาความ

ปลอดภัยอย่างเข้มงวด มีวางแผนการใช้อาคารและพื้นที่ใช้สอยให้สามารถตอบสนองต่อการดำเนินงานตามเป้าหมาย ในการตรวจตราและดูแลด้านความปลอดภัยในอุปกรณ์การทำงาน โดยมีหน่วยซ่อมบำรุง ทำหน้าที่ด้านงานซ่อมบำรุง ปรับปรุง และรักษาทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ เครื่องจักร ระบบไฟฟ้า ระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ และอุปกรณ์ให้คุ้มค่าในการใช้งานสินทรัพย์ โดยมีการกำหนดแผนการตรวจเช็คสภาพและการดูแลรักษาอย่างต่อเนื่องจะเห็นได้ว่าการวางแผนดำเนินการเพื่อปรับปรุงและซ่อมแซมทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล รวมถึงการดูแลอุปกรณ์ทางการแพทย์เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายกับบุคลากรและผู้ที่มาใช้บริการ

6.1.2.3 ด้านความมั่นคง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นในด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีหลักประกันสังคมสำหรับบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข เป็นหลักประกันอย่างหนึ่งของสวัสดิการที่ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับ ข้าราชการของโรงพยาบาลมีสิทธิในการเบิกจ่ายในส่วนอื่นที่นอกเหนือไปจากค่ารักษาพยาบาล มีเงินบำเหน็จบำนาญให้แก่บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาล มีการให้เงินชดเชยในการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาทำงานและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” และมีหลักประกันชีวิตให้กับบุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทอง ซึ่งระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางในเรื่องเกี่ยวกับบำเหน็จ บำนาญ เงินชดเชย เงินเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต หรือกองทุนต่าง ๆ จะพบเจอในกลุ่มของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวจะ “ไม่ได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญเมื่อเกษียณอายุหรือสวัสดิการได้รับสวัสดิการทางด้านนี้มากนัก เมื่อเทียบกับกลุ่มข้าราชการ นอกเหนือจากประกันสังคมที่มอบให้แล้ว การจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพต่าง ๆ อาจจะไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

6.1.2.4 ด้านการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นในด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า พบว่า ทุก ๆ ข้อคำถามจะอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ การให้ทุนการศึกษาที่โรงพยาบาลมอบให้กับบุคคลและบุตรของบุคลากรในการเป็นทุนการศึกษา หรือการช่วยเหลือทางด้านการศึกษายังมีอยู่น้อย และไม่ทั่วถึงอาจด้วยงบประมาณ จำนวนของบุคลากรที่มาก ทุนการศึกษาที่จำกัด เนื่องจากโรงพยาบาลเป็นสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง และจำนวนบุคลากรในโรงพยาบาลยังไม่เพียงพอแก่ผู้ที่มาใช้บริการ ทำให้การลาเพื่อไปศึกษาต่อจึงเป็นไปได้ยาก รวมทั้งโรงพยาบาลยังให้สิทธิแก่บุคลากรเพื่อไปศึกษาต่อ โดยไม่ถือว่าขาดงานยังไม่ให้สิทธิกับบุคลากรอย่างเต็มที่เท่าใดนัก ทำให้บุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อไม่สามารถที่จะลาเพื่อศึกษาต่อได้โดยทันที ส่วนการส่งบุคลากรภายในโรงพยาบาลไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ยังไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง

และใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งงานหน้าที่และรายได้ในอนาคต

6.1.2.5 ด้านเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นในด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความคิดเห็นในเรื่องของการจ่ายเงินสงเคราะห์มีความพึงพอใจในระดับมาก โรงพยาบาลบางบัวทองได้มีการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ด้านการเงิน เช่น เงินฌาปนกิจศพ ญาติเสียชีวิต เงินประสมภัยต่าง ๆ รวมทั้งการคลอดบุตรและค่าเยี่ยมไข้ การให้ความช่วยเหลือด้านการเงินในยามฉุกเฉิน เช่น เงินกู้ยืม เป็นต้น การมอบรางวัลพนักงานดีเด่น เช่น การได้รับการเลื่อนขั้น การได้รับบำเหน็จประจำปีหรือรางวัลพิเศษ การได้รับค่าเช่าบ้านหรือการจัดสถานที่พักให้แก่แพทย์และพยาบาลที่เข้าเวรของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรยังไม่เห็นความชัดเจนของการให้ความช่วยเหลือทางด้านการเงิน เช่น อาหารกลางวัน ค่าเครื่องแบบ ค่าเช่าบ้าน เงินกู้ เงินเลี้ยงชีพ เงินล่วงเวลา เงินชดเชย โบนัสประจำปี รางวัลทำงานนาน รางวัลพนักงานดีเด่น รวมถึงการจัดตั้งสหกรณ์ในโรงพยาบาล อีกทั้งบ้านพักข้าราชการยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

6.1.2.6 ด้านนันทนาการ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นในด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความคิดเห็นในเรื่องที่ทางโรงพยาบาลมีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล มีการจัดการแข่งกีฬาเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โรงพยาบาลได้มีการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในแผนกต่าง ๆ ได้ร่วมทำกิจกรรมสร้างความสามัคคีในองค์กรผ่านการแข่งขันกีฬาโดยจะจัดขึ้นทุก ๆ ปี และได้มีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสสำคัญ กำหนดเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดพิเศษเพื่อทดแทนเวลาทำงานในช่วงเทศกาลต่าง ๆ มีการจัดตั้งศูนย์สุขภาพให้กับบุคลากร และการจัดกิจกรรมตามความต้องการของบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรยังมีความต้องการในเรื่องของการทัศนอาศรัยนอกสถานที่ ต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมจิตอาสา เพื่อลดความเครียดจากการทำงานและทำประโยชน์ต่อสังคม โรงพยาบาลยังขาดศูนย์สุขภาพภายในโรงพยาบาล เพื่อในบุคลากรและประชาชนมาใช้บริการหลังจากการทำงาน เพิ่มบริการศูนย์เด็กเล่นให้กับเด็ก ๆ หรือบุตรหลานของบุคลากรให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก นอกจากนี้ควรมีการสอบถามความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลอีกด้วย

6.1.3 ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษา

โรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังมีสาระสำคัญ

6.1.3.1 การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่า มีความคิดเห็นต่อการยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ของโรงพยาบาลบางบัวทอง สามารถปฏิบัติตนหรือมีพฤติกรรมชี้วัดให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์การโดยบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีการรับรู้และเข้าใจในนโยบาย ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ มีความยินดีที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อีกทั้งยังให้ความร่วมมือกับโรงพยาบาลในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความเคารพและให้การยอมรับในระเบียบวินัย ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล ส่วนการยอมรับเป้าหมายขององค์การในเรื่องสุดท้าย คือ การยอมรับในนโยบายของผู้บริหารที่จัดทำขึ้น บุคลากรของโรงพยาบาลพร้อมที่จะยอมรับในนโยบายของผู้บริหาร แม้บางครั้งจะไม่เห็นด้วยกับนโยบายเหล่านั้นก็ตาม

6.1.3.2 ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง สามารถปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมที่ชี้วัดถึงความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน คือ การมาปฏิบัติหน้าที่ตามตารางของโรงพยาบาลได้เป็นอย่างดี และมีความพร้อมและเต็มที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะนอกเหนือจากตารางการทำงานและความพร้อมในการทำงานแล้ว บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลยังพยายามศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน มีการให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ในที่ประชุม และในเวลาทำงานอย่างเต็มที่ มีความพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา พร้อมทั้งอุทิศเวลาส่วนตัวให้แก่งาน และไม่ละทิ้งงานในหน้าที่ นอกจากนี้ยังสามารถปฏิบัติตนในการไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่และต่างจังหวัดอย่างเต็มใจ บุคลากรมีความพร้อมและเต็มใจที่จะทำงานเข้าเวร (ทำงานเป็นกะ) ในการบริการประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ และผลชี้วัดข้อสุดท้ายคือ บุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความเต็มใจที่จะทำงานในวันหยุดเพื่อให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มที่

6.1.3.3 ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการวิจัย

พบว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง สามารถปฏิบัติตนหรือมีพฤติกรรมชีวิตให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรในระดับดีมากทุกข้อ โดยบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความสุขและสบายใจที่ทำงานในโรงพยาบาลบางบัวทองนี้ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลบางบัวทองไปตลอดอายุการทำงานหรือเกษียณอายุการทำงาน ขณะเดียวกันบุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทองสามารถปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมที่ชีวิตถึงความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และจะยังคงปฏิบัติงานอยู่กับโรงพยาบาลต่อไป ถ้าเกิดเปลี่ยนสถานภาพองค์กรหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร

6.1.3.4 การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลไม่กระทำการใด ๆ ที่สร้างความเสียหายให้แก่โรงพยาบาล เช่น ไม่ไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ประพฤติตนเป็นคนเสเพลดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์จนไม่สามารถควบคุมสติได้ มีหนี้สินรุงรัง กระทำผิดศีลธรรม เป็นต้น การไม่กล่าวเท็จหรือให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ อันจะมีผลทำให้โรงพยาบาลเกิดความเสียหาย มีความรักและสามัคคีในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน และรักษาความลับของโรงพยาบาลและความลับทางราชการ มั่นคงกระเตื้องระวังทรัพย์สินของโรงพยาบาลและทรัพย์สินที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงพยาบาล

6.1.4 ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

พบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

6.1.4.1 ด้านความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยของโรงพยาบาลบางบัวทอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในระดับ .000 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรของโรงพยาบาลมีความต้องการในด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในด้านตัวบุคคล สถานที่ เครื่องมือที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมภายในโรงพยาบาล มีการรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด จะเห็นว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสร้างบรรยากาศที่ดี ลดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบางบัวทองจะได้รับความปลอดภัยในที่ทำงานตลอดเวลาเมื่อปฏิบัติในโรงพยาบาล

6.1.4.2 ด้านนันทนาการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการของโรงพยาบาลบางบัวทอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ในระดับ .000 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีการจัดกิจกรรมนันทนาการให้แก่บุคลากรในเรื่องของการจัดเลี้ยงสังสรรค์ การจัดแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารและบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาล มีการจัดตั้งศูนย์สุขภาพ ซึ่งได้สังเกตเห็นความสำคัญในเรื่องสุขภาพของบุคลากรเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น การจัดทำสมาธิไปยังสถานที่ต่าง ๆ ทำให้เกิดการผ่อนคลายจากการทำงาน ลดความตึงเครียด เป็นการพักผ่อนร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความสุขและสบายใจในการทำงานในโรงพยาบาล

6.1.4.3 ด้านความมั่นคง พบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงของโรงพยาบาลบางบัวทอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ในระดับ .018 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การทำงานของบุคลากรมีความมุ่งมั่นและพึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทนทางการเงิน รวมทั้งในเรื่องบำเหน็จ บำนาญ เงินช่วยเหลือจากทางโรงพยาบาลที่ทั่วถึงทุกกลุ่มงาน ให้ได้รับสวัสดิการด้านความมั่นคงเทียบเท่ากับข้าราชการ รวมทั้งในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่งงานและรายได้ในอนาคต ส่งผลทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบางบัวทองต่อไป

จากการวิจัยจะพบว่า ระดับความพึงพอใจในด้านความปลอดภัย ด้านนันทนาการ และด้านความมั่นคงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้หาสาเหตุที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากการสอบถามเพิ่มเติมจากบุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทอง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านสุขภาพอนามัย มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรของโรงพยาบาลจะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลที่แตกต่างกันออกไปตามกลุ่มงาน ทั้งการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของข้าราชการและสิทธิการรักษาของประกันสังคมในกลุ่ม

ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ได้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร มีการทดสอบสมรรถนะร่างกายอยู่เป็นประจำ ได้มีการจัดช่องทางพิเศษในการรักษาพยาบาลให้กับบุคลากร แต่การให้บริการนี้ยังมีปัญหาที่ขัดข้องในการให้บริการ ซึ่งถูกกำหนดด้วยระยะเวลาที่ให้บริการแก่บุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทอง

ด้านการศึกษา มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรได้มองเห็นว่าการจัดสวัสดิการในด้านการศึกษานั้น บุคลากรของโรงพยาบาลยังไม่ได้รับที่ทั่วถึง ซึ่งประกอบไปด้วยงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด จำนวนทุนที่มอบให้ต่อปีมีอยู่น้อย และบุคลากรยังรู้สึกว่เมื่อศึกษาจบแล้ว ไม่ได้การปรับวุฒิการศึกษาในตรงกับตำแหน่ง หรือให้เหมาะสมกับงานที่ทำ รวมถึงในเดือนของเงินเดือนที่ไม่ตรงกับวุฒิทางการศึกษา

ด้านเศรษฐกิจ มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรมีความต้องการในเรื่องของค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และประสบปัญหาในเรื่องของการเบิกจ่ายที่ล่าช้าในเรื่องของค่ารักษาพยาบาล เงินตกเบิก ค่าทำงานล่วงเวลา หรือเงินสนับสนุนต่าง ๆ

ดังนั้น เมื่อได้ข้อสรุปผลการวิจัย ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง ผู้วิจัยเกิดข้อสงสัยในการวิจัยถึงระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยที่มีผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากด้านนันทนาการที่มีผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงได้สอบถามเพิ่มเติมจากบุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทอง จึงได้ข้อสรุปที่ว่า การจัดสวัสดิการในด้านสุขภาพอนามัย เป็นการจัดสวัสดิการที่บุคลากรทุกสายงานและทุกอาชีพควรจะได้รับ ซึ่งเป็นการจัดสวัสดิการในขั้นพื้นฐาน โดยที่ระดับความพึงพอใจในเรื่องของการรักษาจะแตกต่างกันออกไปตามกลุ่มงาน โดยระดับความพึงพอใจในด้านสุขภาพอนามัยมีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงและต่ำต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ส่วนระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทองได้ให้เหตุผลว่า สวัสดิการด้านนันทนาการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องของจิตใจ บุคลากรได้รับการผ่อนคลายจากการทำงาน มีการพบปะพูดคุย มีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ มีการจัดการแข่งขันสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและตัวบุคลากร ช่วยลดระยะห่างระหว่างผู้บริหารและตัวบุคลากรลงได้ บุคลากรมีความใกล้ชิดกับผู้บริหารมากขึ้น มีการรับฟังถึงความต้องการของบุคลากรของโรงพยาบาล ทำให้บุคลากรมีความสุขกายสบายใจ ลดความกดดันและความเครียดในการทำงาน ซึ่งระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการมีระดับค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน ทำให้ด้านนันทนาการส่งผลต่อการผูกพันต่อองค์กร

และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การจัดสวัสดิการในบางด้านถูกมองข้ามไปเพราะบุคลากรไม่ได้เห็นความสำคัญเพราะเป็นการจัดสวัสดิการที่บุคลากรพึงจะได้รับอยู่แล้ว

6.2 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

6.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า แม้ว่าผลการวิจัยในความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมากก็ตาม แต่เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การและยังจะปฏิบัติงานในองค์การนี้ต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าโรงพยาบาลบางบัวทอง ควรกำหนดนโยบายสำคัญคือ

6.2.1.1 กำหนดนโยบายการจัดเตรียมด้านความปลอดภัย มีมาตรการการตรวจตราเรื่องความปลอดภัยเป็นอันดับหนึ่ง ระบุเป็นข้อระเบียบวินัยในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเล็งเห็นถึงเรื่องความปลอดภัยเป็นสำคัญ มีการจัดงบประมาณในเรื่องของการจัดซื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์ให้เพียงพอในแต่ละปี

6.2.1.2 กำหนดนโยบายด้านความมั่นคง การจัดเตรียมและวางแผนเส้นทางอาชีพ เพื่อความก้าวหน้าให้กับบุคลากร และความมั่นคงในงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความมั่นใจในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแล้ว โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

6.2.1.3 กำหนดนโยบายด้านนันทนาการ ควรนำแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน เช่น บุคลากรมีความต้องการให้โรงพยาบาลจัดห้องสำหรับพักผ่อนคลายเครียดช่วงเวลาพักให้กับพนักงานจำนวน 1 ห้อง ซึ่งภายในห้องดังกล่าวควรจัดให้มีบรรยากาศที่รู้สึกผ่อนคลาย เช่น ควรมีมุมหนังสือ พร้อมเก้าอี้โซฟา เพื่อให้พนักงานสามารถได้พบปะพูดคุยกัน มีโทรทัศน์สำหรับรับชมข่าวสารช่วงเวลาพักกลางวัน และเปิดเพลงเพื่อลดบรรยากาศความตึงเครียดให้ผ่อนคลายลง จะทำให้พนักงานได้รู้สึกผ่อนคลายในช่วงเวลาพักกลางวัน

6.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ มีดังนี้

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ จากผลการวิจัยที่พบว่า มีหลายประเด็นที่ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง ที่ยังไม่สูงมาก ผู้วิจัยเห็นว่าโรงพยาบาลบางบัวทองควรวางมาตรการส่งเสริมระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้ดียิ่งขึ้นในเรื่องต่อไปนี้

6.2.2.1 จากผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในข้อคำถาม “ทางโรงพยาบาลมีช่องทางพิเศษให้กับบุคลากรในการติดต่อ” พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีการขยายเวลาในการใช้ช่องทางพิเศษให้กับบุคลากรในการเข้ามาติดต่อรักษาพยาบาล หรือมีการเปิดตรวจรักษาพยาบาลในช่วงเวลาพิเศษเพื่อให้สิทธิ์ในการรักษาพยาบาลแก่บุคลากรที่นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน

6.2.2.2 จากผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาในข้อคำถาม “การให้สิทธิ์ในการลาของบุคลากรเพื่อศึกษาต่อ” และ “การให้สิทธิ์แก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อโดยไม่ถือว่าขาดงาน” พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ควรให้บุคลากรสามารถลาศึกษาต่อโดยอาจจะให้ลาไปศึกษาต่อในช่วงวันหยุดราชการแทนวันที่ปฏิบัติงานจริง โดยไม่ถือว่าขาดงานหรือลดอายุงาน ทางโรงพยาบาลอาจจะให้บุคลากรทำงานทดแทนในเวลาที่ขอลาศึกษาต่อหรือชั่วโมงเวลาการทำงานที่ขาดหายไป มีการระดมทุนจากบุคลากรในโรงพยาบาลเพื่อเป็นกองทุนในด้านการศึกษา

6.2.2.3 จากผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในข้อคำถาม “การได้รับบำเหน็จประจำปีหรือรางวัลพิเศษ” และ “การจัดสถานที่ให้แก่แพทย์และพยาบาลที่เข้าเวร” พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ควรพิจารณาให้ค่าตอบแทนและเงินบำเหน็จ โดยคำนึงถึงปริมาณงานและความเหมาะสมกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน และจะต้องเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าตอบแทนไม่เฉพาะในหน่วยงานเท่านั้น แต่จะต้องเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น มีการตอบรางวัลตอบแทนสำหรับบุคลากรดีเด่นในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร มีการจัดสถานที่สำหรับแพทย์และพยาบาลในการเข้าเวรให้เหมาะสม และการจัดบ้านพักให้กับบุคลากรให้มีความเพียงพอต่อความต้องการ ข้อคำถาม “การได้รับบำเหน็จประจำปีหรือรางวัลพิเศษ” พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ควรพิจารณาให้ค่าตอบแทนพิเศษ โดยคำนึงถึงปริมาณงานและความเหมาะสมตามสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

6.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการจัดสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลบางบัวทอง ในการจัดทำวิจัยครั้งต่อไป

6.3.1 เพื่องานวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาโดยนำเอาเครื่องมือแบบอื่นในการนำมาวิเคราะห์ เพื่อความหลากหลายของข้อมูล

6.3.2 การจัดทำระเบียบการจัดสวัสดิการของบุคลากรในโรงพยาบาลบางบัวทอง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นถึงความต้องการทุกขั้นตอนและต่อเนื่อง

6.3.3 โรงพยาบาลบางบัวทองควรมีการศึกษาการจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เช่น เงินเพิ่มพิเศษเนื่องจากการเกษียณอายุ โครงการเงินสะสม การได้รับส่วนลดของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เพื่อการปรับเปลี่ยนองค์การได้อย่างเหมาะสม

ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวง
สาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

SATISFACTION OF WELFARE MANAGEMENT AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF PERSONEL OF THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH : A CASE
STUDY OF BANGBUATHONG HOSPITAL

ภัทรารักษ์ สูงหวล 5537640 SHPP/M

ร.ป.ม.(นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : นภเรณู สัจจรักษ์ วีระจิตติ, Ph.D., กมลพร สอนศรี, D.P.A.,
ภัทร์ พลอยแหวน, Ph.D.

บทสรุปแบบสมบูรณ์

1. บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างได้รับผลกระทบ ซึ่งก่อให้เกิดทั้งโอกาสและอุปสรรคต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร ทำให้องค์กรต่าง ๆ มีการปรับตัวให้เข้ากับกระแสดังกล่าว ซึ่งในส่วนของภาครัฐได้ดำเนินการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง ในด้านการบริหารองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจะต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารอยู่ 4 ประการ คือ คน (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) “คน” ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน เพราะคนเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการจัดการ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับคนไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะต้องอาศัยความร่วมมือของคนในองค์กร ในการที่คนจะปฏิบัติงานในองค์กร สิ่งที่จะมองเป็นอันดับต้น ๆ คือ ค่าตอบแทนในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการที่จะได้รับเมื่อปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ การจัดสวัสดิการและผลตอบแทนให้กับบุคลากรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในส่วนข้าราชการจะได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ได้รับการเลื่อนขั้น

เงินเดือน ราชการยังให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินหลายประการแก่ข้าราชการและครอบครัว (บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร) เพื่อเป็นการจูงใจให้อยากเข้ารับราชการ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ โดยให้ได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลตลอดเวลาตั้งแต่เข้ารับราชการ พ้นจากราชการ และเสียชีวิต เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ (ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551, 2551 : ออนไลน์)

การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร หน่วยงานภาครัฐและภาครัฐวิสาหกิจ จึงได้พยายามสรรหาวิธีการในการวางแผนเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกจ้างให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทำให้เกิดการแข่งขันในเรื่องของสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนให้กับลูกจ้าง ดังนั้นในเรื่องของสวัสดิการถือเป็นมาตรการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่ประโยชน์สุขของผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพการทำงานที่องค์กรหรือหน่วยงานที่จะได้รับ จึงจำเป็นต้องหาผลทางส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Sense of Security) ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ (อุทัย หิรัญโต, 2532 : 152) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1984) และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1986) พบว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และเป็นสิ่งที่พนักงานสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมที่เป็นบวก ถ้ามนุษย์ได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากพนักงานในด้านผลการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาองค์กรให้ได้ดีขึ้น การส่งเสริมให้คนมีความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร ที่สำคัญความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับการรักษาคนที่มีคุณภาพไม่ให้ออกจากองค์กรหรืออยู่ในองค์กรคู่แข่ง เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่ำจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน เช่น การขาดงาน การลาออกมีอัตราสูง ไม่มีความเสียสละในการทำงาน เป็นต้น ฉะนั้นการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อตัวพนักงานและต่อองค์กร

ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงมองว่า การจัดสวัสดิการได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้คนอยากที่จะทำงานและอยู่ในองค์กรต่อไป การจัดสวัสดิการประกอบไปด้วย 6 ด้านคือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการ เป็นตัวแปรที่เข้ามา

สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2502 ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับชุมชนขนาด 30 เตียง ได้รับการจัดระดับสถานบริการตามเกณฑ์ GIS กระทรวงสาธารณสุข มีบุคลากรทั้งสิ้น 219 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงาน คือ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลบางบัวทองมีจุดเด่นในเรื่องของการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาล ที่มีอัตราการขาดงานและอัตราการลาออกอยู่ในระดับน้อยมาก ด้วยสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจในปัจจุบันในการที่จะเข้าทำงานในเรื่องสวัสดิการที่จะได้รับถือเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจสามารถมองข้ามไปได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเกิดข้อสงสัยในเรื่องของการจัดสวัสดิการในโรงพยาบาลบางบัวทอง เพราะสาเหตุใดบุคลากรบางบัวทองถึงมีอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกที่น้อย ซึ่งในเรื่องของการจัดสวัสดิการบุคลากรได้ให้ความสำคัญที่ผู้บริหารของโรงพยาบาลได้จัดให้กับบุคลากรทุกกลุ่ม จึงเป็นวิธีการที่จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ การจัดสวัสดิการด้านใดที่บุคลากรมีความพึงพอใจ และการจัดสวัสดิการด้านใดมีความพึงพอใจในระดับน้อย เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดสวัสดิการด้านนั้น ๆ ให้ดีหรือสมบูรณ์มากขึ้น และยังนำไปศึกษาต่อว่าการจัดสวัสดิการที่โรงพยาบาลบางบัวทองจัดขึ้นได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ ที่ทำให้บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่และมีอัตราการลาออกน้อย ทำให้โรงพยาบาลบางบัวทองถึงไม่ประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะทำการศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดสวัสดิการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กรในอนาคต จึงเป็นวิธีการที่จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ

2. บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง 3) เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงพยาบาลบางบัวทอง จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบ Multiple Regression

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมาก โดยการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\Sigma = 3.55$) รองลงมาด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\Sigma = 3.49$) ด้านสุขภาพอนามัย ($\Sigma = 3.47$) ด้านนันทนาการ ($\Sigma = 3.38$) ด้านเศรษฐกิจ ($\Sigma = 3.31$) ด้านการศึกษา ($\Sigma = 3.30$) ตามลำดับ และพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก และการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีด้วยกัน 3 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคง ซึ่งมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาวิจัยสามารถนำเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการในโรงพยาบาลบางบัวทองดังนี้ คือ ควรมีการพัฒนาการจัดสวัสดิการในด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ให้มีการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง
- 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง
- 3) เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

4. ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัย โดยรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดสอบหาความเชื่อมั่นกับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 30 คน ซึ่งภาพรวมค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ 0.98 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ เพราะว่าการหาความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งจะต้องได้ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Statistics for

Windows) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติประเภท ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการใช้พหุคูณถดถอย (Multiple Regression Analysis) ในการหาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5. ผลการวิจัย

5.1 ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังมีสาระสำคัญ

5.1.1 ด้านสุขภาพอนามัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นในด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของวิทยาลัยพยาบาลบางบัวทอง ได้รับสิทธิ์ได้รับการรักษาพยาบาลในรูปแบบของกลุ่มงานที่ได้ปฏิบัติงาน เช่น กลุ่มข้าราชการจะได้รับสิทธิ์ตามแบบที่ข้าราชการควรจะได้รับตามระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกลุ่มลูกจ้างประจำและกลุ่มงานลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับสิทธิ์การรักษาพยาบาลจากประกันสังคม เป็นต้น อีกทั้งโรงพยาบาลยังมีช่องทางพิเศษให้กับบุคลากรในการเข้ามาติดต่อรักษาพยาบาล เพื่อความสะดวกและรวดเร็วให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล โดยให้สิทธิ์กับบุคลากรของโรงพยาบาลทุกกลุ่มงาน การให้สิทธิ์การรักษาพยาบาลให้กับบุคคลในครอบครัวหรือการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ทางโรงพยาบาลบางบัวทองได้มีการกระตุ้นเตือนในเรื่องของการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของบุคลากรในโรงพยาบาล พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพให้กับบุคลากรทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ สามารถชี้ให้เห็นได้ว่าผู้บริหารของโรงพยาบาลได้เห็นความสำคัญในเรื่องของสุขภาพอนามัยของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบางบัวทองทุก ๆ คน

5.1.2 ด้านความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของวิทยาลัยพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นในด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า วิทยาลัยพยาบาลบางบัวทองให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัย รวมทั้งสถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีระบบรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด มีวางแผนการใช้อาคารและพื้นที่ใช้สอยให้สามารถตอบสนองต่อการดำเนินงานตามเป้าหมาย ในการตรวจตราและดูแลด้านความปลอดภัยในอุปกรณ์การทำงาน โดยมีหน่วยซ่อมบำรุง ทำหน้าที่ด้านงานซ่อมบำรุง ปรับปรุง และรักษาทรัพยากรด้านอาคารสถานที่

เครื่องจักร ระบบไฟฟ้า ระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ และอุปกรณ์ให้กู้ยืมค่าในการใช้งานสินทรัพย์ โดยมีการกำหนดแผนการตรวจเช็คสภาพและการดูแลรักษาอย่างต่อเนื่องจะเห็นได้ว่าการวางแผนดำเนินการเพื่อปรับปรุงและซ่อมแซมทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล รวมถึงการดูแลอุปกรณ์ทางการแพทย์เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายกับบุคลากรและผู้ที่มีมารับบริการ

5.1.3 ด้านความมั่นคง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นในด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีหลักประกันสังคมสำหรับบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการกระทรวง ข้าราชการของโรงพยาบาลมีสิทธิในการเบิกจ่ายในส่วนอื่นที่นอกเหนือไปจากค่ารักษาพยาบาล มีเงินบำเหน็จ บำนาญให้แก่บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาล มีการให้เงินชดเชยในการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาทำงานและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีหลักประกันชีวิตให้กับบุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทอง ซึ่งระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางในเรื่องเกี่ยวกับบำเหน็จ บำนาญ เงินชดเชย เงินเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต หรือกองทุนต่าง ๆ จะพบเจอในกลุ่มของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวจะไม่ได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญเมื่อเกษียณอายุหรือสวัสดิการได้รับสวัสดิการทางด้านนี้มากนัก เมื่อเทียบกับกลุ่มข้าราชการ นอกเหนือจากประกันสังคมที่มอบให้แล้ว การจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพต่าง ๆ อาจจะไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

5.1.4 ด้านการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นในด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า พบว่า ทุก ๆ ข้อคำถามจะอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ การให้ทุนการศึกษาที่โรงพยาบาลมอบให้กับบุคคล และบุตรของบุคลากรในการเป็นทุนการศึกษา หรือการช่วยเหลือทางด้านการศึกษายังมีอยู่น้อยและไม่ทั่วถึงอาจด้วยงบประมาณ จำนวนของบุคลากรที่มาก ทุนการศึกษาที่จำกัด เนื่องจากโรงพยาบาลเป็นสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง และจำนวนบุคลากรในโรงพยาบาลยังไม่เพียงพอแก่ผู้ที่มาใช้บริการ ทำให้การลาเพื่อไปศึกษาต่อจึงเป็นไปได้ยาก รวมทั้งโรงพยาบาลยังให้สิทธิแก่บุคลากรเพื่อไปศึกษาต่อ โดยไม่ถือว่าขาดงานยังไม่ให้สิทธิกับบุคลากรอย่างเต็มที่มากนัก ทำให้บุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อไม่สามารถที่จะลาเพื่อศึกษาต่อได้โดยทันที ส่วนการส่งบุคลากรภายในโรงพยาบาลไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ยังไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งงานหน้าที่และรายได้ในอนาคต

5.1.5 ด้านเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นในด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า

บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความคิดเห็นในเรื่องของการจ่ายเงินสงเคราะห์มีความพึงพอใจในระดับมาก โรงพยาบาลบางบัวทองได้มีการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ด้านการเงิน เช่น เงินฌาปนกิจศพ ญาติเสียชีวิต เงินประสมภักย์ต่าง ๆ รวมทั้งการคลอดบุตรและค่าเยี่ยมไข้ การให้ความช่วยเหลือด้านการเงินในยามฉุกเฉิน เช่น เงินกู้ยืม เป็นต้น การมอบรางวัลพนักงานดีเด่น เช่น การได้รับการเลื่อนขั้น การได้รับบำเหน็จประจำปีหรือรางวัลพิเศษ การได้รับค่าเช่าบ้านหรือการจัดสถานที่พักให้แก่แพทย์และพยาบาลที่เข้าเวรของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรยังไม่เห็นความชัดเจนของการให้ความช่วยเหลือทางด้านการเงิน เช่น อาหารกลางวัน ค่าเครื่องแบบ ค่าเช่าบ้าน เงินกู้ เงินเลี้ยงชีพ เงินล่วงเวลา เงินชดเชย โบนัสประจำปี รางวัลทำงานนาน รางวัลพนักงานดีเด่น รวมถึงการจัดตั้งสหกรณ์ในโรงพยาบาล อีกทั้งบ้านพักข้าราชการยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

5.1.6 ด้านนันทนาการ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นในด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความคิดเห็นในเรื่องที่ทางโรงพยาบาลมีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล มีการจัดการแข่งกีฬาเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โรงพยาบาลได้มีการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในแผนกต่าง ๆ ได้ร่วมทำกิจกรรมสร้างความสามัคคีในองค์กรผ่านการแข่งขันกีฬาโดยจะจัดขึ้นทุก ๆ ปี และได้มีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสสำคัญ กำหนดเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดพิเศษเพื่อทดแทนเวลาทำงานในช่วงเทศกาลต่าง ๆ มีการจัดตั้งศูนย์สุขภาพให้กับบุคลากร และการจัดกิจกรรมตามความต้องการของบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรยังมีความต้องการในเรื่องของการทัศนารนอกสถานที่ ต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมจิตอาสา เพื่อลดความเครียดจากการทำงานและทำประโยชน์ต่อสังคม โรงพยาบาลยังขาดศูนย์สุขภาพภายในโรงพยาบาล เพื่อในบุคลากรและประชาชนมาใช้บริการหลังจากการทำงาน เพิ่มบริการศูนย์เด็กเล่นให้กับเด็ก ๆ หรือบุตรหลานของบุคลากรให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก นอกจากนี้ควรมีการสอบถามความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลอีกด้วย

5.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษา

โรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังมีสาระสำคัญ

5.2.1 การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่า มีความคิดเห็นต่อการยอมรับเป้าหมายขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ของโรงพยาบาลบางบัวทอง สามารถปฏิบัติตนหรือมีพฤติกรรมชีวิตให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์การโดยบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีการรับรู้และเข้าใจในนโยบาย ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ มีความยินดีที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อีกทั้งยังให้ความร่วมมือกับโรงพยาบาลในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความเคารพและให้การยอมรับในระเบียบวินัย ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล ส่วนการยอมรับเป้าหมายขององค์การในเรื่องสุดท้าย คือ การยอมรับในนโยบายของผู้บริหารที่จัดทำขึ้น บุคลากรของโรงพยาบาลพร้อมที่จะยอมรับในนโยบายของผู้บริหาร แม้บางครั้งจะไม่เห็นด้วยกับนโยบายเหล่านั้นก็ตาม

5.2.2 ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง สามารถปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมที่ชีวิตถึงความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน คือ การมาปฏิบัติหน้าที่ตามตารางของโรงพยาบาลได้เป็นอย่างดี และมีความพร้อมและเต็มที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะนอกเหนือจากตารางการทำงานและความพร้อมในการทำงานแล้ว บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลยังพยายามศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน มีการให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ในที่ประชุม และในเวลาทำงานอย่างเต็มที่ มีความพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา พร้อมทั้งอุทิศเวลาส่วนตัวให้แก่งาน และไม่ละทิ้งงานในหน้าที่ นอกจากนี้ยังสามารถปฏิบัติตนในการไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่และต่างจังหวัดอย่างเต็มใจ บุคลากรมีความพร้อมและเต็มใจที่จะทำงานเข้าเวร (ทำงานเป็นกะ) ในการบริการประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ และผลชีวิตข้อสุดท้ายคือ บุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความเต็มใจที่จะทำงานในวันหยุดเพื่อให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มที่

5.2.3 ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง สามารถปฏิบัติตนหรือมีพฤติกรรมชีวิตให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรในระดับดีมากทุกข้อ โดยบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความสุขและสบายใจที่ทำงานในโรงพยาบาลบางบัวทองนี้ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลบางบัวทองไปตลอดอายุการทำงานหรือเกษียณอายุการทำงาน ขณะเดียวกันบุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทองสามารถปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมที่ชีวิตถึงความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และจะยังคงปฏิบัติงานอยู่กับโรงพยาบาลต่อไป ถ้าเกิดเปลี่ยนแปลงสภาพองค์กรหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร

5.2.4 การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่าบุคลากรของโรงพยาบาลไม่กระทำการใด ๆ ที่สร้างความเสียหายให้แก่โรงพยาบาล เช่น ไม่ไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ประพฤติตนเป็นคนเสเพลดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์จนไม่สามารถควบคุมสติได้ มีหนี้สินรุงรัง กระทำผิดศีลธรรม เป็นต้น การไม่กล่าวเท็จหรือให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ อันจะมีผลทำให้โรงพยาบาลเกิดความเสียหาย มีความรักและสามัคคีในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน และรักษาความลับของโรงพยาบาลและความลับทางราชการ มั่นคงกระเตื้องระวังทรัพย์สินของโรงพยาบาลและทรัพย์สินที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงพยาบาล

5.3 ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

พบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

5.3.1 ด้านความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยของโรงพยาบาลบางบัวทอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในระดับ .000 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรของโรงพยาบาลมีความต้องการในด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในด้านตัวบุคคล สถานที่ เครื่องมือที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมภายในโรงพยาบาล มีการรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด จะเห็นว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสร้างบรรยากาศที่ดี ลดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบางบัวทองจะได้รับความปลอดภัยในที่ทำงานตลอดเวลาเมื่อปฏิบัติในโรงพยาบาล

5.3.2 ด้านนันทนาการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการของโรงพยาบาลบางบัวทอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ในระดับ .000 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีการจัดกิจกรรมนันทนาการให้แก่บุคลากรในเรื่องของการจัดเลี้ยงสังสรรค์ การจัดแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารและบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาล มีการจัดตั้งศูนย์สุขภาพ ซึ่งได้สังเกตเห็นความสำคัญในเรื่องสุขภาพของบุคลากรเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น การจัดทำสมาธิไปยังสถานที่ต่าง ๆ ทำให้เกิดการผ่อนคลายจากการทำงาน ลดความตึงเครียด เป็นการพักผ่อนร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความสุขและสบายใจในการทำงานในโรงพยาบาล

5.3.3 ด้านความมั่นคง พบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงของโรงพยาบาลบางบัวทอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ในระดับ .018 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การทำงานของบุคลากรมีความมุ่งมั่นและพึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทนทางการเงิน รวมทั้งในเรื่องบำเหน็จ บำนาญ เงินช่วยเหลือจากทางโรงพยาบาลที่ทั่วถึงทุกกลุ่มงาน ให้ได้รับสวัสดิการด้านความมั่นคงเทียบเท่ากับข้าราชการ รวมทั้งในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่งงานและรายได้ในอนาคต ส่งผลทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบางบัวทองต่อไป

จากการวิจัยจะพบว่า ระดับความพึงพอใจในด้านความปลอดภัย ด้านนันทนาการ และด้านความมั่นคงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้หาสาเหตุที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากการสอบถามเพิ่มเติมจากบุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทอง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

เมื่อได้ข้อสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยเกิดข้อสงสัยในการวิจัยถึงระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยที่มีผลโดยรวมอยู่ในระดับมากแต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากด้านนันทนาการที่มีผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงได้สอบถาม

เพิ่มเติมจากบุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทอง จึงได้ข้อสรุปที่ว่า การจัดสวัสดิการในด้านสุขภาพอนามัย เป็นการจัดสวัสดิการที่บุคลากรทุกสายงานและทุกอาชีพควรจะได้รับ ซึ่งเป็นการจัดสวัสดิการในขั้นพื้นฐาน โดยที่ระดับความพึงพอใจในเรื่องของการรักษาจะแตกต่างกันออกไปตามกลุ่มงาน โดยระดับความพึงพอใจในด้านสุขภาพอนามัยมีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงและต่ำต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ส่วนระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง บุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทองได้ให้เหตุผลว่า สวัสดิการด้านนันทนาการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องของจิตใจ บุคลากรได้รับการผ่อนคลายจากการทำงาน มีการพบปะพูดคุย มีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ มีการจัดการแข่งขันสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและตัวบุคลากร ช่วยลดระยะห่างระหว่างผู้บริหารและตัวบุคลากรลงได้ บุคลากรมีความใกล้ชิดกับผู้บริหารมากขึ้น มีการรับฟังถึงความต้องการของบุคลากรของโรงพยาบาล ทำให้บุคลากรมีความสุขสบายใจ ลดความกดดันและความเครียดในการทำงาน ซึ่งระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการมีระดับค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การจัดสวัสดิการในบางด้านถูกมองข้ามไปเพราะบุคลากรไม่ได้เห็นความสำคัญเพราะเป็นการจัดสวัสดิการที่บุคลากรพึงจะได้รับอยู่แล้ว

6. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า แม้ว่าผลการวิจัยในความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมากก็ตาม แต่เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและยังจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าโรงพยาบาลบางบัวทอง ควรกำหนดนโยบายสำคัญคือ

6.1.1 กำหนดนโยบายการจัดเตรียมด้านความปลอดภัย มีมาตรการการตรวจตราเรื่องความปลอดภัยเป็นอันดับหนึ่ง ระบุเป็นข้อระเบียบวินัยในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเล็งเห็นถึงเรื่องความปลอดภัยเป็นสำคัญ มีการจัดงบประมาณในเรื่องของการจัดซื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์ให้เพียงพอในแต่ละปี

6.1.2 กำหนดนโยบายด้านความมั่นคง การจัดเตรียมและวางแผนเส้นทางอาชีพ เพื่อความก้าวหน้าให้กับบุคลากร และความมั่นคงในงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความมั่นใจในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแล้ว โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

6.1.3 กำหนดนโยบายด้านนันทนาการ ควรนำแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน เช่น บุคลากรมีความต้องการให้โรงพยาบาลจัดห้องสำหรับพักผ่อนคลายเครียด ช่วงเวลาพักให้กับพนักงานจำนวน 1 ห้อง ซึ่งภายในห้องดังกล่าวควรจัดให้มีบรรยากาศที่รู้สึกผ่อนคลาย เช่น ควรมีมุมหนังสือ พร้อมเก้าอี้โซฟา เพื่อให้พนักงานสามารถได้พบปะพูดคุยกัน มีโทรทัศน์สำหรับรับชมข่าวสารช่วงเวลาพักกลางวัน และเปิดเพลงเพื่อลดบรรยากาศความตึงเครียดให้ผ่อนคลายลง จะทำให้พนักงานได้รู้สึกผ่อนคลายในช่วงเวลาพักกลางวัน

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ มีดังนี้

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ จากผลการวิจัยที่พบว่า มีหลายประเด็นที่ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง ที่ยังไม่สูงมาก ผู้วิจัยเห็นว่าโรงพยาบาลบางบัวทองควรวางมาตรการส่งเสริมระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้ดียิ่งขึ้นในเรื่องต่อไปนี้

6.2.1 จากผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในข้อคำถาม “ทางโรงพยาบาลมีช่องทางพิเศษให้กับบุคลากรในการติดต่อ” พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีการขยายเวลาในการใช้ช่องทางพิเศษให้กับบุคลากรในการเข้ามาติดต่อรักษาพยาบาล หรือมีการเปิดตรวจรักษาพยาบาลในช่วงเวลาพิเศษเพื่อให้สิทธิ์ในการรักษาพยาบาลแก่บุคลากรที่นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน

6.2.2 จากผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาในข้อคำถาม “การให้สิทธิ์ในการลาของบุคลากรเพื่อศึกษาต่อ” และ “การให้สิทธิ์แก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อโดยไม่ถือว่าขาดงาน” พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ควรให้บุคลากรสามารถลาศึกษาต่อโดยอาจจะให้ลาไปศึกษาต่อในช่วงวันหยุดราชการแทนวันที่ปฏิบัติงานจริง โดยไม่ถือว่าขาดงานหรือลดอายุงาน ทางโรงพยาบาลอาจจะให้บุคลากรทำงานทดแทนในเวลาที่ยกเลิกลาศึกษาต่อ หรือชั่วโมงเวลาการทำงานที่ขาดหายไป มีการระดมทุนจากบุคลากรในโรงพยาบาลเพื่อเป็นกองทุนในด้านการศึกษา

6.2.3 จากผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในข้อคำถาม “การได้รับบำเหน็จประจำปีหรือรางวัลพิเศษ” และ “การจัดสถานที่ให้แก่

แพทยและพยาบาลที่เข้าเวร” พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ควรพิจารณาให้ค่าตอบแทนและเงินบำเหน็จ โดยคำนึงถึงปริมาณงานและความเหมาะสมกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน และจะต้องเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าตอบแทนไม่เฉพาะในหน่วยงานเท่านั้น แต่จะต้องเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น มีการตอบรางวัลตอบแทนสำหรับบุคลากรดีเด่นในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร มีการจัดสถานที่สำหรับแพทยและพยาบาลในการเข้าเวรให้เหมาะสม และการจัดบ้านพักให้กับบุคลากรให้มีความเพียงพอต่อความต้องการ ข้อคำถาม “การได้รับบำเหน็จประจำปีหรือรางวัลพิเศษ” พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ควรพิจารณาให้ค่าตอบแทนพิเศษ โดยคำนึงถึงปริมาณงานและความเหมาะสมตามสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

7. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการจัดสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลบางบัวทอง ในการจัดทำวิจัยครั้งต่อไป

7.1 เพื่องานวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาโดยนำเอาเครื่องมือแบบอื่นในการนำมาวิเคราะห์ เพื่อความหลากหลายของข้อมูล

7.2 การจัดทำระเบียบการจัดสวัสดิการของบุคลากรในโรงพยาบาลบางบัวทอง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นถึงความต้องการทุกขั้นตอนและต่อเนื่อง

7.3 โรงพยาบาลบางบัวทองควรมีการศึกษาการจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เช่น เงินเพิ่มพิเศษเนื่องจากการเกษียณอายุ โครงการเงินสะสม การได้รับส่วนลดของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เพื่อการปรับเปลี่ยนองค์การได้อย่างเหมาะสม

SATISFACTION OF WELFARE MANAGEMENT AFFECTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONEL OF THE MINISTRY OF
PUBLIC HEALTH : A CASE STUDY OF BANGBUATHONG HOSPITAL

PHATTTHARAPORN HOONGHUAN 5537640 SHPP/M

M. P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : NOPRAENUE SAJJARAX DHIRATHITI,
Ph.D., GAMOLPORN SORNSRI, D.P.A., PHUT PLOYWAN, Ph.D.

EXTENDED SUMMARY

1. Introduction

Globalization rapidly caused economic and social changes and affected state and private organizations. As this caused both opportunity and obstacles to organizational survival and success, various organizations had to adjust to the mentioned globalization. The government sector had reformed the public sector. To achieve goals of organizational administration, it was necessary to use four resources consisting of man, money, material, and management. “Man” was the most important resource of administration because man provided and used other resources consisting of money, material, and management. Administrators had to give importance to “man”. Small or large organizations had to seek cooperation from employees in the organization. As employees working in the organization first considered organizational salary and welfare, it was very important to provide employees with welfare and remunerations. Government officials received salary as working remunerations and received salary increase. The government sector provided its officials and families (father, mother, spouse, and children) with various welfare and benefits to motivate people to work in state agencies and encourage officials to receive

welfare and benefits in case of working in the state agencies, retirement, and death (Civil Service Regulations, B.E. 2551, 2551: online).

Welfare provision to employees was important to development of organizational commitment. State agencies and state enterprises, therefore, tried to find methods of planning welfare and benefits to meet need and create satisfaction to employees as much as possible, causing competition on welfare and benefits given to employees. Welfare was an important measure of human resources administration to lead to employees' happiness and efficient working. It was, therefore, necessary to find ways to encourage employees' sense of security, which encouraged efficient administration of the organization (Uthai Hiranto, 1989: 152). This was consistent with Maslow's Hierarchy of Needs Theory (1984) and Herzberg's Two- Factor Theory (1986) which found that welfare affected working of employees and should be provided to employees besides salary and wages. When people's need was met, people were satisfied and expressed positive behavior. If people received suitable welfare, they efficiently worked, had organizational commitment, and was willing to continue working in the organization. The organization received benefits from employees on quality working which could develop the organization. If employees' organizational commitment was encouraged, employees efficiently worked and this helped reduce organizational cost. Importantly, organizational commitment involved retention of quality employees. Employees' low organizational commitment affected working behavior such as absence from work, resignation, and no devotion to the job. Encouragement of organizational commitment was, therefore, beneficial to employees and the organization.

The researcher thought that welfare provision affected organizational commitment and made employees want to continue working in the organization. There was provision of welfare in six aspects consisting of health, safety, security, education, economy, and recreation which were variables supporting or obstructing organizational commitment of employees of Ministry of Public Health, Bangbuathong Hospital, Nonthaburi Province which was established in 1959, was a 30-bed community hospital, and was rated according to GIS criteria. Ministry of Public Health totally had 219 employees divided into three work groups consisting of officials, permanent employees, and temporary employees. Absence from work and

resignation of employees of Bangbuathong Hospital was at the very low level . Due to economic situation in the present time, welfare was an important factor which should not be ignored. The researcher, therefore, doubted about welfare provision of Bangbuathong Hospital, which brought about absence from work and resignation at the low level. According to the issue of provision of welfare for employees, the researcher gave importance to hospital administrators providing welfare to every group of employees. This method indicated satisfaction level with welfare provision, what welfare satisfying employees, and what welfare slightly satisfying employees. This could be used as information for providing better welfare and continuing study that whether welfare provision of Bangbuathong Hospital affected organizational commitment, making employees continue working and slightly resign and enabling Bangbuathong Hospital not to face the problem of lack of employees. The researcher was, therefore, interested to study Ministry of Public Health employees' satisfaction with welfare provision : Case Study of Bangbuathong Hospital for use as guidelines of improving welfare provision to meet employees' need and encourage employees' organizational commitment, leading to efficient working and success of the organization in the future. This method, therefore, indicated satisfaction level with welfare provision.

2. Abstract

The objectives of research were to 1) study the satisfaction level of employees of the Ministry of Public Health currently using the welfare provision at Bangbuathong Hospital, 2) study the organizational commitment level of the employees and 3) study the welfare provision which affects the organizational commitment of the employees. The sample group consisted of 219 employees of Bangbuathong Hospital. The research tool was a questionnaire. Statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation as well as multiple regression analysis.

The research results showed that employees at the hospital were satisfied with the welfare provision at a high level. These employees were satisfied with the welfare provision regarding safety at the highest level ($\Sigma = 3.55$), followed by security

($\Sigma = 3.49$), health ($\Sigma = 3.47$), recreation ($\Sigma = 3.38$), economy ($\Sigma = 3.31$), and education ($\Sigma = 3.30$), respectively. The three aspects of organizational commitment were at high levels. Welfare provision regarding safety, recreation, and security significantly affected organizational commitment at the level of 0.05. The recommendations from the research regarding the development guidelines for welfare provision at Bangbuathong Hospital are as follows: There should be welfare provision which does not affect organizational commitment. Employees should participate in expressing opinions on their needs.

3. Research objectives

- 1) To study satisfaction level of employees of Ministry of Public Health with current welfare provision: A Case Study of Bangbuathong Hospital.
- 2) To study organizational commitment level of employees of Ministry of Public Health : A Case Study of Bangbuathong Hospital.
- 3) To study welfare provision which affected organizational commitment of employees of Ministry of Public Health : A Case Study of Bangbuathong Hospital.

4. Research methodology

This was quantitative research. Questionnaire was used for collecting data. After completely improving the created questionnaire, the researcher tested questionnaire reliability with 30 employees of Ministry of Public Health. Questionnaire reliability was 0.98, indicating that the questionnaire was reliable. According to finding reliability using Cronbach's method, reliability had to be over 0.70. SPSS for Window was used. Statistics for data analysis were descriptive statistics consisting of percentage, mean, standard deviation. There was multiple regression analysis to find satisfaction with welfare provision which affected organizational commitment.

5. Research results

5.1 Satisfaction level with current welfare. The researcher found that employees of Ministry of Public Health : A Case Study of Bangbuathong Hospital were considerably satisfied with current welfare. Important contents were as follows:

5.1.1 Health. The research results found that employees of Ministry of Public Health : A Case Study of Bangbuathong Hospital expressed opinions on health at a high level. These employees received the right on treatment in the form of work groups. For example, officials received the right according to Civil Service Regulations B.E. 2551. Permanent employees and temporary employees received the right on treatment from the Social Security. Moreover, the hospital provided special channels to enable employees to conveniently and quickly receive treatment by giving right to all work groups of hospital employees. The hospital gave the right on treatment to family members or reimbursement on treatment. The hospital warned its employees about health care and gave employees advice on physical and mental health care. This indicated that hospital administrators realized importance to health of all employees working in Bangbuathong Hospital.

5.1.2 Regarding Safety. The research results found that employees of Ministry of Public Health : A Case Study of Bangbuathong Hospital expressed opinions on safety at a high level. The hospital gave importance to regarding safety. The workplace was clean. There were enough working facilities. There was efficient security system. The hospital planned use of buildings and areas to be able to respond to implementation according to the specified goals. It inspected safety of working equipment. It had Maintenance Division to be responsible for efficiently maintaining, improving, and preserving places, machines, electricity system, utility systems, and equipment. Plans of checking and maintaining were determined. There was planning on implementation for improving and repairing inside and outside the hospital. Medical equipment was checked to prevent employees and service receivers from being in danger.

5.1.3 Security. The research results found that employees of Ministry of Public Health : A Case Study of Bangbuathong Hospital expressed opinions on security at a high level. The researcher found that social security was

provided for employees who were not ministry officials. Hospital officials had the right on reimbursement of other parts besides treatment expense. Pension was provided for employees working in the hospital. The hospital provided employees with overtime wage, provident fund, life assurance. Hospital permanent employees expressed opinions on the issues of pension, compensation, provident fund, life assurance, or various funds at a moderate level. Hospital temporary employees slightly received pension in their retirement when compared with officials. Apart from social security provided for employees, various provident funds might not be sufficiently established for employees.

5.1.4 Education. The research results found that employees of Ministry of Public Health : A Case Study of Bangbuathong Hospital expressed opinions on education at a high level. Every question was at a moderate level. The hospital slightly gave scholarships to its employees and their children due to limited budget, considerable staff, and limited scholarships. It was difficult for employees to take educational leave because the hospital provided the service throughout 24 hours and there were not enough employees to provide the service to customers. The hospital also allowed its employees to further their study. As the hospital did not fully give the right to its employees, these employees who wanted to further their study could not immediately take educational leave. The hospital did not sufficiently support its employees' study tour. The organization should, therefore, encourage its employees to develop themselves and efficiently use various skills to enable employees to have more advancement on position and incomes in the future.

5.1.5 Economy. The research results found that employees of Ministry of Public Health : A Case Study of Bangbuathong Hospital expressed opinions on economy at a high level. These employees were considerably satisfied with allowance payment. The hospital provided financial assistance in the case of cremation, death of cousins, various disaster, childbirth, and visiting patients. Financial assistance was provided in emergency such as loans. As for the issues of giving Outstanding Employees Awards such as being promoted, receiving annual pension or special prizes, receiving rental or arranging accommodations for medical personnel and nurses working in shift in Bangbuathong Hospital, the opinions on these issues were at a moderate level. This was because employees did not see

clearness of giving financial assistance such as lunch, uniforms, rental, loans, provident fund, overtime wage, compensation money, annual bonus, Service Year Award, Outstanding Employees Award. Establishment of cooperatives in hospital and officials' accommodation could be sufficiently provided for employees.

5.1.6 Recreation. The research results found that employees of Ministry of Public Health : A Case Study of Bangbuathong Hospital expressed opinions on recreation at a high level. These employees were considerably satisfied with the issues of the hospital organizing the party in various occasions for its employees and organizing sports competition for creating unity. The hospital created relationship between administrators and employees in various departments by making these people jointly do activity to create organizational unity through sports competition annually organized. The hospital organized the party in various occasions. It determined a break during work or long break such as determining annual leave and special holidays. It established the health center for its employees. It organized activities meeting employees' need. Employees expressed opinions on these issues at a moderate level. Employees still wanted study tour and wanted free time to relax or do recreational activities or public mind activities for reducing tension and doing good things for the society. The hospital still lacked the health center where employees and people could use the service after working. The hospital should provide employees' children with the service of Kid Center for children development. Moreover, the hospital should ask real needs of employees working in the hospital.

5.2 Organizational commitment level of employees of Ministry of Public Health : A Case Study of Bangbuathong Hospital. The researcher found that these employees expressed opinions on the above issue at a high level. Important details were as follow:

5.2.1 Acceptance of organizational goals. The research results found that employees of Ministry of Public Health : A Case Study of Bangbuathong Hospital expressed opinions on this issue at a high level. After considering the questions, the researcher found that these employees expressed behavior indicating organizational commitment. These employees well perceived and understood hospital working policy and regulations. They were ready to comply with

regulations. They were willing to comply with chiefs' command. They gave cooperation with the hospital in organizing various activities. They respected and accepted hospital working regulations. And they accepted policy made by administrators. Hospital employees were ready to accept administrators' policies although they did not agree on those policies.

5.2.2 Willingness and fully using effort to work. The research results found that employees of Ministry of Public Health : A Case Study of Bangbuathong Hospital expressed opinions on willingness and fully using effort to work at a high level. After considering the questions, the researcher found that these employees expressed behavior which indicated organizational commitment on willingness and fully using effort to work. These employees efficiently performed duties according to hospital schedule. They were ready and willing to work as assigned. Moreover, they tried to find new information to use in their work. They gave cooperation in expressing opinions and exchanging information in the meeting and in the working time. They were satisfied and willing to do overtime work. They devoted their time to the work and were responsible to work. Moreover, they could fully perform duties in other places and other provinces. They were ready and willing to work in shift for providing services to people using the service. And they were willing to fully work on holidays.

5.2.3 Need to retain organizational membership. The research results found that employees of Ministry of Public Health : A Case Study of Bangbuathong Hospital expressed opinions on need to retain organizational membership at a high level. After considering the questions, the researcher found that these employees expressed behavior which indicated organizational commitment at a high level. These employees were proud to work in Bangbuathong Hospital. They were happy to work in Bangbuathong Hospital. And they wanted to work in Bangbuathong Hospital till retirement. In the meantime, they expressed behavior which indicated organizational commitment at a high level. And they wanted to continue working in Bangbuathong Hospital if there was change in organizational status or adjustment of organizational structure.

5.2.4 Retention of organizational reputation and benefits. The research results found that employees of Ministry of Public Health : A Case Study

of Bangbuathong Hospital expressed opinions on retention of organizational reputation and benefits at a high level. After considering the questions, the researcher found that these employees did not do anything which caused damage to the hospital. For examples, they did not involve drugs. They did not excessively drink alcohol. They did not cause a lot of debts. They did not do wrong. They did not give wrong information which caused damage to hospital. They loved their colleagues. They worked by helping each other. They kept hospital secret and government secret. They protected hospital property.

5.3 Satisfaction level with provision of welfare which affected organizational commitment of employees of Ministry of Public Health : A Case Study of Bangbuathong Hospital

The researcher found that these employees were significantly satisfied with welfare provision at the level of 0.05. After considering each aspect, the researcher found the following:

5.3.1 Regarding Safety. The research results found that satisfaction level with provision of welfare on safety of Bangbuathong Hospital significantly affected organizational commitment at the level of 0.05 in the level of .000. This indicated that satisfaction level with provision of welfare on safety affected organizational commitment. Hospital employees wanted safety on working, individuals, place, tools, and environments in the hospital. Safety was strictly provided. Provision of suitable environments and creation of good atmosphere reduced accidents. This showed that when these employees worked in Bangbuathong Hospital, they would be safe.

5.3.2 Recreation. The research results found that satisfaction level with provision of welfare on recreation of Bangbuathong Hospital significantly affected organizational commitment at the level of 0.05 being in the level of .000. This indicated that satisfaction level with provision of welfare on recreation affected organizational commitment of Bangbuathong Hospital. The hospital organized recreational activities by organizing the party and sport competition to create relationship between hospital employees and administrators. The hospital established the health center to enable its employees to more efficiently work. It organized study

tour in various places to enable its employees to relax and happily work in the hospital.

5.3.3 Security. The researcher found that satisfaction level with welfare provision on security of Bangbuathong Hospital significantly affected organizational commitment at the level of 0.05 being in the level of .018. This indicated that satisfaction level with welfare provision on security affected organizational commitment. Hospital employees were satisfied with remunerations, pension, and financial assistance given by this hospital. Hospital employees received the same welfare on security as officials, including promotion and incomes in the future, making hospital employees want to continue working in this hospital.

According to the research, the researcher found that satisfaction level on safety, recreation, and security affected organizational commitment. Satisfaction level with welfare provision on health, education, and economy did not affect organizational commitment. The researcher found the reasons why these factors did not affect organizational commitment by additionally asking hospital employees.

According to conclusion of research results, the researcher doubted that why satisfaction level with welfare provision on health at a high level did not affect organizational commitment, being different from satisfaction level with recreation being at a moderate level. The researcher, therefore, additionally asked hospital employees and received conclusions as follows: Welfare on health was provided for employees in all divisions and occupations. Satisfaction level with treatment was different in work group. The high mean and the low mean of satisfaction level on health was clearly different. Satisfaction level with welfare provision on recreation was at a moderate level. Hospital employees said that welfare on recreation affected organizational commitment on the issue of mind. Employees were able to relax and talk to each other. The hospital organized the party and competition to create relationship between administrators and employees. This made employees have closer relationship with administrators. Hospital administrators listened to hospital employees' need, making employees feel happy and have less tension. Satisfaction level with welfare provision on recreation significantly had proximate mean at the level of 0.05. Some welfare was ignored because it should be provided for hospital employees.

6. Research recommendations

As for the research on “Satisfaction with Welfare Provision which Affected Organizational Commitment of Employees of Ministry of Public Health : Case Study of Bangbuathong Hospital”, the researcher would like to give policy recommendations and action recommendations to be beneficial to improvement of provision of welfare of employees of Ministry Of Public Health as follows:

6.1 Policy recommendations

According to the research results, satisfaction with welfare provision was at a high level. If Bangbuathong Hospital wanted to make its employees have organizational commitment and continue working in the hospital, it should determine important policy as follows:

6.1.1 It should have policy to prepare safety and determine safety measure in work regulations as a top priority to enable employees to realize safety. It should provide enough budget on purchase of medical equipment in each year.

6.1.2 It should determine security policy, prepare and plan career path to enable its employees to have more advancement and security and efficiently work.

6.1.3 It should determine recreational policy by using guidelines of creating happiness in working. For example, employees wanted the hospital to provide a room for employees to relax during break. This room should consist of a book corner and sofa to enable employees to talk to each other. It also should have television to enable employees to watch news or listen to the song during lunch break to enable employees to relax.

6.2 Action recommendations

The research results found that hospital employees’ satisfaction level with provision of welfare in several issues was not high. The researcher thought that Bangbuathong Hospital should determine a measure of encouraging satisfaction level with welfare provision to enable employees to have more organizational commitment as follows:

6.2.1 According to the research results, the researcher found that satisfaction level with welfare provision on health in a question “the hospital providing employees with special contact channels” was at a moderate level. The hospital should, therefore, provide more time of using special channels to enable employees to contact and receive treatment. It should provide treatment during special time to enable employees to receive treatment after working hours.

6.2.2 According to the research results, satisfaction level with welfare provision on education in the questions “giving employees the right in taking educational leave” and “giving employees the right on further study which was considered as no absence from work” was at the moderate level. The hospital should allow its employees to take educational leave by allowing employees to take leave to study on holidays without consideration of absence from work. The hospital might ask employees to additionally work instead and it raised capital from its employees to be established as educational fund.

6.2.3 According to the research results, satisfaction level with welfare provision on economy in the questions “ receipt of annual pension or special prizes” and “arranging places for medical personnel and nurses working in shift” was at a moderate level. The hospital should consider remunerations and pension by thinking of work quantity and suitability according to current economic situation. It should compare its remunerations with other organization’s remunerations. It should give rewards to outstanding employees in various departments to create employees’ encouragement. It should suitably arrange places for medical personnel and nurses working in shift. It should sufficiently provide employees with accommodation. The question “receipt of annual pension or special prizes” was at a moderate level. The hospital should consider special remunerations by thinking of work quantity and suitability according to current economic situation to encourage staff to efficiently work.

7. Recommendations for future research

Recommendations for future research to improve provision of welfare of employees of Ministry of Public Health : A Case Study of Bangbuathong Hospital were as follows:

7.1 Future research should study by using other tools to analyze various data.

7.2 As for making welfare provision regulations for employees of Bangbuathong Hospital, employees at all levels should be allowed to express opinions about their need in every step.

7.3 Bangbuathong Hospital should study provision of other welfares which affected organizational commitment such as extra money for retirement, saving money project, and discount receipt of employees of Ministry of Public Health for efficient change in the organization.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กึ่งพร ทองใบ. (2541). **การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน (Formulation of Compensation Structure)**. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2545). **การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)**. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- กึ่งฟ้า วิสุทธิ. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด**. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บริหารธุรกิจ ปีที่ 7 ฉบับที่ : พิเศษ 1, 139-150.
- กมลมาศ อุเทนสุด. (2548). **การพัฒนาระบบบริการแผนกผู้ป่วยนอกเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการในโรงพยาบาลค่ายกฤษณ์สีวะรา จังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์พัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กัลยาณี คุณมี. (2554). **การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Compensation Management)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกิจการการพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- การประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. (2551). นนทบุรี, 6-9.
- จรัส อุ่นจิตวิวัฒน์. (2548). **กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจในงานสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ**. พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. 11 (1).
- เจษฎา นกน้อย. (2552). **แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). **การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล**. เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติเพื่อการวิจัย 2 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ณิชาพัฒน์ ศิริวัฒน์ชยดล. (2553). **ความต้องการสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนด กรณีศึกษาลูกจ้างองค์การบริหารการปกครองส่วนตำบลบางปะกง จังหวัด**

ละเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐชดา หรั่งเพชร. (2548). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการที่ได้รับกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ธงชัย สันติวงษ์. (2522). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มาร์เก็ตติ้งมีเดีย.

_____. (2531). **องค์การและการบริหาร : การศึกษาการจัดการแผนใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.**

_____ และชัยยศ สันติวงษ์. (2522). **พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มาร์เก็ตติ้งมีเดีย.**

นพคุณ กสาดิภู. (2549). ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ประไพศรี สุทัศน์ ณ อยุธยา , พงษ์ชนัน เหลืองไพบูลย์. (2554). สถิติวิศวกรรม (Engineering Statistics). กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด, 295.

พงษ์ชัย แสนมโน. (2552). การจัดสวัสดิการของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เพ็ญศรี วาทวานนท์. (2531). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภรณ์ กิรติ. (2529). การประเมินประสิทธิผลองค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

วนิช พรพิบูลย์. (2501). “เรามาพูดถึงเรื่องสวัสดิการ” เทศาภิบาล เล่มที่ 59 ตอน 3, 357.

วรรณพร ภูษา. (2549). ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.

วัลภา ฐาน์กาญจน์. (2540). ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2552). **โครงการศึกษาวิจัย ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปี 2551**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมบุญ ศิริสรหิรัญ. (2546). **ทฤษฎีองค์การและกระบวนการจัดการ**. ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory)**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- สร้อยตระกูล (ดิวันนัท) อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์ ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเทพ เชาวลิท. (2527). **สวัสดิการสังคม (Social Welfare)**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เสนาะ ดิยาว. (2543). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2530). **ระบบราชการไทย**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- _____. (2531). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Buchanan. (1994). **Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations**. Administrative Science Quarterly. 19, 533-546.
- Byars, Lloyd L. & Sherman, Arthur W. (1997). **Human Resource Management**. 5th ed. Lllinois : Richard D. Irwin.
- Flippo, Edwin B. (1962). **Principles of Personnel Management (Second Edition)**. Tokyo : Kogakasha Company Ltd., 511.
- Gellerman, Saul W. (1968). **Management by Motivation**. New York : American Management Association. passim.
- Herberg, Frederick, Mauener, Bernard and Snyderman, Barbara Block. (1966). **The Motivation To Work**. 2nd ed. New York : Wiley. passim.
- Herberg, Frederick. (1966). **Work and The Nature of Man**. Cleveland : Work Book Company. passim.

- Herbert, Chruden J. & Sherman, Arthur W. (1968). **Personnel Management**. Cincinnati : South Western Publishing.
- Lawler, Edward E. (1971). **Pay and Organization Effectiveness : A Psychological View**. New York : McGraw-Hill, 79-204.
- Locke, Edwin A. (1976). **The Nature and Cause of Job Satisfaction**. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago : Rand McNally, 1342.
- Maslow, A. H. (1960). **A Theory of Human Motivation**. Cincinnati : South-Western Publishing Company, 142-144.
- _____. (1970). **Motivation and Personality**. 2nd edition. New York : Harper, 35-58.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter. (1979). **The Measurement of Organizational Commitment**. Journal of Vocational Behavior, 224-247.
- McClelland, David C. (1961). **The Achieving Society**. Princeton : Van Nostand. passim.
- McGregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise (Faridebed, Haryana, India : TATA)**. New York : McGraw-Hill.
- _____. (1973). **Testing : Testing for Competency Rather Than Intelligence**. American Psychologist. 17 (7), 57-83.
- Mee, John F. (1958). **Personnel Handbook**. New York : The Renold Press.
- Sherman, Arthur W., Bohlander and George W. (1992). **Managing Human Resource**. Ohio : South – Western Publishing.
- Stacy, Adams J., Porter and Lyman W. (1975). **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw-Hill.
- Stahl, O. Glenn. (1962). **Public Personnel Administration**. New York : Harper & Row Publishers, 201-202.
- Yoder, Dale. (1958). **Personnel Principles and Policies (Second Edition)**. Tokyo : Maruzen Company, 514.
- _____. (1959). **Personnel Principles and Policies : Manpower Management**. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice – Hall.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สวัสดิการแรงงาน. Available at <http://www.labour.go.th> (สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556)

ระเบียบข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข. ระเบียบข้าราชการ ลูกจ้าง. Available at http://finance.anamai.moph.go.th/more_news.php?cid=52&filename=index (สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556)

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. Available at <http://www.ocsc.go.th> (สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556)

พรพรรณ สุนาพันธ์. สิทธิประโยชน์กับการลาของพนักงานราชการ. Available at <http://203.157.19.94/person/indexhome.html> (สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

๒๕/๒๕ ญ.พุทธมณฑลสาย ๔ ต.ศาลายา

อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๓/๐

โทรศัพท์ ๐๒-๘๐๐-๒๕๔๐-๓๗๘ ต่อ ๑๐๐๐

โทรสาร ๐๒-๔๔๑-๔๓/๓๘

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๒/๐๑๖๕

วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางบัวทอง

ด้วย นางสาวภัทราภรณ์ สูงหวล นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษา โรงพยาบาลบางบัวทอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภเรณู สัจจรักษ์ ชีระฐิติ เป็น อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถามกับบุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทอง จำนวน ๒๑๙ คน โดยมีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเวลา ๑๐.๐๐ น. - ๑๕.๐๐ น. ในช่วงเวลาราชการภายในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๗ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการดังกล่าว จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบุรณ์ ชีรสรรทธีรปัญญา)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาระบบ

ปฏิบัติงานแทนคณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ติดต่อนักศึกษา: นางสาวภัทราภรณ์ สูงหวล โทรศัพท์ ๐๘๔ - ๕๕๕- ๓๕๕๘

ภาคผนวก ข



ระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน ส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัด
กระทรวงสาธารณสุขที่จังหวัดไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการ สำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุขที่มีอยู่ให้ครอบคลุมหน่วยงานในส่วนภูมิภาคที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ซึ่งจังหวัดไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อให้หน่วยงานเหล่านั้นจัดสวัสดิการภายในให้มีประสิทธิภาพ
เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๔ (๒) แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการ
ภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ คณะกรรมการสวัสดิการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ ระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการ สำนักงานปลัด
กระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัด
กระทรวงสาธารณสุขที่จังหวัดไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ในระเบียบนี้

“ หน่วยงาน ” หมายความว่า หน่วยราชการในราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัด
กระทรวงสาธารณสุข เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป
โรงพยาบาลชุมชน ซึ่งในจังหวัดไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการจังหวัด

“ คณะกรรมการสวัสดิการ ” หมายความว่า คณะกรรมการสวัสดิการ สำนักงานปลัด
กระทรวงสาธารณสุข

“ คณะอนุกรรมการสวัสดิการ ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการสวัสดิการ สำนักงานปลัด
กระทรวงสาธารณสุขในหน่วยงานที่คณะกรรมการสวัสดิการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้งขึ้น

“ สมาชิกสวัสดิการ ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ
ลูกจ้างชั่วคราว ที่เป็นสมาชิกสวัสดิการภายในหน่วยงาน ซึ่งคณะอนุกรรมการสวัสดิการ สำนักงานปลัด
กระทรวงสาธารณสุข ของหน่วยงานนั้น จัดตั้งขึ้น

“ กองทุนสวัสดิการ ” หมายความว่า กองทุนสวัสดิการ หน่วยงานที่คณะอนุกรรมการสวัสดิการ
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขของหน่วยงานนั้น จัดตั้งขึ้น

/ “ การจัด...

- ๒ -

“ การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ” หมายความว่า กิจกรรม หรือกิจการใดๆ ที่คณะกรรมการสวัสดิการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในหน่วยงานจัดให้มีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรเพื่อประโยชน์แก่การดำรงชีพ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เป็นกรณีปกติหรือเพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการ หรือที่คณะกรรมการสวัสดิการ เห็นสมควรให้จัดเพิ่มขึ้น สำหรับหน่วยงานโดยมิได้เป็นไปในเชิงธุรกิจ

“ การจัดสวัสดิการในเชิงธุรกิจ ” หมายความว่า การดำเนินกิจกรรม หรือกิจการสวัสดิการใดๆ ที่จัดเป็นสวัสดิการภายในของส่วนราชการที่คณะกรรมการสวัสดิการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขภายในหน่วยงานจัดให้มีขึ้น ซึ่งเป็นไปในทางการค้ากับสมาชิกสวัสดิการและบุคคลภายนอกทั่วไป

ข้อ ๔. บรรดาข้อกำหนดหรือกฎอื่นใดที่มีได้บัญญัติไว้ในระเบียบนี้ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๕. ให้ประธานคณะกรรมการสวัสดิการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ประธานคณะกรรมการสวัสดิการ เป็นผู้วินิจฉัย ติความ ชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

คณะกรรมการสวัสดิการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อ ๖ ในการจัดให้มีสวัสดิการภายในหน่วยงานคณะกรรมการสวัสดิการจะแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการ ประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงานเป็นประธานกรรมการ และข้าราชการของหน่วยงานนั้น ไม่น้อยกว่าเจ็ดคนแต่ไม่เกินสิบห้าคน เป็นกรรมการ ให้อนุกรรมการคนหนึ่งซึ่งมีความรู้ความสามารถในการจัดทำบัญชี มีความซื่อสัตย์สุจริตและไม่เคยมีปัญหาทางการเงินมาก่อนเป็นเหรัญญิกรับผิดชอบการเงินและบัญชีสวัสดิการของหน่วยงานและให้อนุกรรมการคนหนึ่งเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

หน่วยงานที่มีความประสงค์จะจัดให้มีสวัสดิการภายในหน่วยงานให้เสนอรายชื่อคณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยงานตามองค์ประกอบวรรคหนึ่งให้คณะกรรมการสวัสดิการ พิจารณาแต่งตั้ง

ข้อ ๗. คณะกรรมการสวัสดิการตามข้อ ๖. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) กำหนดนโยบายอำนวยการและจัดการสวัสดิการภายในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- (๒) ออกระเบียบหรือข้อบังคับ หรือวิธีปฏิบัติในการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน

/ (๓) จัดให้มี...

- ๓ -

(๙) จัดให้มีหรือยุบเลิกการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ และการจัดสวัสดิการในเชิงธุรกิจ
ในหน่วยงาน

- (๔) จัดตั้งกองทุนสวัสดิการและควบคุมการรับเงินและใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ
- (๕) กำหนดบุคคลผู้มีอำนาจในการอนุมัติก่อนนี้ผูกพันและการเบิกจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ
- (๖) แต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อรับผิดชอบในการจัดการและหรือดำเนินการ

จัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน หรือกระทำการใดตามที่คณะกรรมการสวัสดิการมอบหมาย

(๗) จัดการประชุมใหญ่ประจำปี และการประชุมตามที่สมาชิกสวัสดิการของ
หน่วยงานร้องขอ

- (๘) จัดจ้างลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานสวัสดิการของหน่วยงาน
- (๙) กำหนดค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานใดๆ ในกิจการสวัสดิการของหน่วยงาน
- (๑๐) กำหนดค่าบริการในการให้บริการสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการจัดขึ้น
- (๑๑) ประสานงานและทำนิติกรรมสัญญากับบุคคลใดๆ ในนามคณะกรรมการสวัสดิการ

ได้ภายในขอบเขตวัตถุประสงค์การจัดสวัสดิการเพื่อเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

(๑๒) ปฏิบัติการอื่นใดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการตามที่คณะกรรมการสวัสดิการ มอบหมาย

ข้อ ๘. ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามข้อ ๗ มีเงื่อนไขการปฏิบัติและ
ข้อจำกัดอำนาจดังนี้

- (๑) เมื่อมีการจัดตั้งสวัสดิการภายในหน่วยงานขึ้นแล้ว ขอให้รายงานประเภท
ของสวัสดิการที่จัดให้คณะกรรมการสวัสดิการทราบ
- (๒) ให้รายงานฐานะของกองทุนสวัสดิการ รวมทั้งรายรับ รายจ่าย ให้คณะกรรมการ
สวัสดิการ ทราบเป็นระยะหกเดือนต่อครั้ง
- (๓) ในการจัดสวัสดิการในเชิงธุรกิจ การจัดทำโครงการ การดำเนินงาน การประสานงาน
การทำนิติกรรมและสัญญากับบุคคลใดๆ จะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบและอนุมัติจาก
คณะกรรมการสวัสดิการ ก่อนเท่านั้น
- (๔) ในการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน ต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ
ประกาศ และวิธีปฏิบัติของสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง สำนักงาน ก.พ. กรมธนารักษ์และคณะ
กรรมการสวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตอย่างเคร่งครัด

หมวด ๒

การจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน

ข้อ ๙. สวัสดิการภายในหน่วยงานจัดขึ้นโดยต้องมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและ
อำนวยความสะดวกแก่สมาชิกสวัสดิการเพื่อประโยชน์แก่การดำรงชีพนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการ
จัดให้แก่สมาชิกสวัสดิการเป็นกรณีปกติหรือเพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการหรือ
ที่คณะกรรมการสวัสดิการเห็นสมควรจัดเพิ่มขึ้น

/ ข้อ ๑๐.

- ๔ -

ข้อ ๑๐. คณะอนุกรรมการสวัสดิการ อาจจัดให้มีการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานได้ดังนี้

- (๑) การออมทรัพย์
- (๒) การให้กู้เงิน
- (๓) การเคหะสงเคราะห์
- (๔) การฌาปนกิจสงเคราะห์
- (๕) การกีฬาและนันทนาการ
- (๖) การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ
- (๗) การฝึกอบรมเพื่อเสริมรายได้ หรือลดค่าใช้จ่ายแก่สมาชิกสวัสดิการ
- (๘) การสงเคราะห์สมาชิกสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่นการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย ผู้เจ็บป่วย หรือตาย
- (๙) กิจกรรมหรือสวัสดิการภายในส่วนราชการประเภทอื่น ตามที่คณะ

อนุกรรมการสวัสดิการเห็นสมควร

โดยประเภทของสวัสดิการภายในหน่วยงานที่จะจัดสวัสดิการภายในคณะอนุกรรมการสวัสดิการต้องกำหนดและประกาศให้สมาชิกสวัสดิการทราบ

ข้อ ๑๑. การจัดสวัสดิการในเชิงธุรกิจ คณะอนุกรรมการสวัสดิการจะจัดให้มีได้เมื่อได้รับความเห็นชอบและรับรองมติจากคณะกรรมการสวัสดิการก่อน และการดำเนินการต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขตามข้อ ๘

ข้อ ๑๒. คณะอนุกรรมการสวัสดิการต้องออกระเบียบการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน โดยต้องมีเงื่อนไขการประชุมใหญ่สามัญประจำปีตามที่กำหนดในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗

หมวด ๓

การเงิน การบัญชีและการตรวจสอบ

ข้อ ๑๓. ให้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการขึ้น ในหน่วยงานเรียกว่า “ กองทุนสวัสดิการ(ชื่อหน่วยงาน).....”

ข้อ ๑๔. ให้คณะอนุกรรมการสวัสดิการกำหนดระเบียบการจัดกองทุนสวัสดิการของหน่วยงาน ประกอบด้วย รายได้ของกองทุนสวัสดิการ การรับจ่ายเงิน การทำบัญชี การเก็บรักษาเงิน และการตรวจสอบกองทุนสวัสดิการโดยมาตรฐานต้องไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- ๕ -

ข้อ ๑๕. คณะอนุกรรมการสวัสดิการต้องรายงานผลการจัดสวัสดิการของหน่วยงาน
ฐานะของกองทุนสวัสดิการ บัญชีรายรับ รายจ่ายของกองทุนสวัสดิการ เป็นระยะหกเดือนต่อครั้ง
และเมื่อสิ้นปีปฏิทินให้รายงานผลการตรวจสอบการเงินและบัญชีจากผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้สอบ
บัญชีให้คณะกรรมการสวัสดิการทราบด้วย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๖. ให้การจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานที่มีอยู่ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ
เป็นการจัดสวัสดิการตามระเบียบนี้ และให้ดำเนินการตามข้อกำหนดในระเบียบนี้ ต่อไป

ข้อ ๑๗ หน่วยงานใดที่ยังไม่ได้จัดสวัสดิการภายในหน่วยงานให้ดำเนินการตาม
ระเบียบนี้

ข้อ ๑๘ หากจังหวัดใดมีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแล้ว ให้หน่วยงานพ้น
จากการจัดสวัสดิการตามระเบียบนี้ และปฏิบัติตามข้อกำหนดของคณะกรรมการสวัสดิการจังหวัด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔


(นายณรงค์ สหเมธาพัฒน์)
รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ประธานคณะกรรมการสวัสดิการ
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

1. การจัดสวัสดิการของกระทรวงสาธารณสุข

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มี 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ได้แก่ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำซึ่งเป็นการกิจหลักและการกิจสนับสนุนทั่วไปของหน่วยบริการในด้านงานเทคนิค งานบริการ งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะ

(2) พนักงานกระทรวงสาธารณสุขพิเศษ ได้แก่ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ เพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของหน่วยบริการ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าว และไม่สามารถหาผู้ปฏิบัติที่เหมาะสมในหน่วยบริการได้

กำหนดตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเป็น 3 กลุ่มตามลักษณะงาน ดังนี้

1. กลุ่มเทคนิค บริการ และบริหารทั่วไป
2. กลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือกลุ่มที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติวิชาชีพ
3. กลุ่มเชี่ยวชาญ

กลุ่มเทคนิค ปฏิบัติหน้าที่ให้การสนับสนุนการรักษาพยาบาล หรือเป็นงานที่ต้องใช้เทคนิคประสิทธิภาพ ความสามารถเฉพาะตัว หรือปฏิบัติงานด้านช่าง

กลุ่มบริการ เป็นกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่งานให้บริการเป็นหลัก หรือเป็นงานพื้นฐานสนับสนุนการบริหารงานทั่วไปของส่วนราชการ

กลุ่มบริหารทั่วไป เป็นกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อำนวยการหรือสนับสนุนการบริหารงานทั่วไปของหน่วยบริการ

กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ เป็นกลุ่มงานที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติวิชาชีพ ได้แก่

- กลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลหรือสนับสนุน การรักษาพยาบาล โดยต้องมีพระราชบัญญัติวิชาชีพรองรับ

- กลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมสุขภาพด้านการป้องกันควบคุมโรค และคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ

- กลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านวิจัยหรือพัฒนางานวิชาการ หรืองานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการ

กลุ่มเชี่ยวชาญ เป็นกลุ่มตำแหน่งที่หน่วยบริการจ้างเพื่อให้ปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการที่มีการกิจหรือเป้าหมายชัดเจนหรือเป็นงานที่ต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสิทธิภาพ การฝึกฝนทฤษฎี หลักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเป็นงานเชิงพัฒนาระบบ

หรือมาตรฐานของงาน ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะด้านนั้น ๆ รวมถึงตำแหน่งที่หน่วยบริการจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษา หรือเพื่อปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการเฉพาะคราวที่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดแน่นอน

หน่วยบริการที่มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งที่มีลักษณะงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องเหมือนกับตำแหน่งงานพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้แต่งตั้งคณะกรรมการของหน่วยบริการเพื่อดำเนินการประเมินลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยให้ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (กระทรวงสาธารณสุข, 2556) ประกอบกับผลการปฏิบัติงานประจำปี ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ทั้งนี้ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน หน่วยบริการที่มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งที่มีลักษณะงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องเหมือนกับตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข อาจได้รับการปรับเงินค่าจ้างตามประสบการณ์ โดยให้ได้รับการปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อทุกประสบการณ์ 2 ปี แต่สูงสุดไม่เกิน 5 ช่วง (10 ปี) ต้องมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ภายใน 180 วัน นับจากวันที่ “ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข” ใช้บังคับ โดยให้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนเป็นการชั่วคราว ซึ่งให้นับระเบียบว่าด้วยกองทุนลูกจ้างประจำมาใช้บังคับโดยอนุโลม

1.1 การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

การกำหนดจำนวนพนักงานกระทรวงสาธารณสุขตามประเภทและกลุ่ม ให้หน่วยบริการ/เครือข่ายบริการ/ส่วนราชการ จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทุก 4 ปี โดยพิจารณาถึงการใช้อัตรากำลังคนในภาพรวม (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ) ให้มีความเหมาะสม (โดยให้ผ่านการวิเคราะห์กลั่นกรองของงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการก่อนเสนอ) และให้คณะกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบ และ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข พิจารณานุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุขดังกล่าว การจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข นอกเหนือกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้จะต้องมีเหตุดังนี้ เพื่อปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และมีงบประมาณสำหรับดำเนินการแล้ว ถ้าไม่ดำเนินการจะเกิดผลเสียหายให้หน่วยบริการ/เครือข่ายบริการ/ส่วนราชการ จัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเพิ่มเติมเป็นครั้ง ๆ ไป โดยแบ่งประเภทกำลังคนด้านสุขภาพในกระทรวงสาธารณสุขดังตารางที่ 1.1

ตารางประเภทของกำลังคนด้านสุขภาพในกระทรวงสาธารณสุข

(ข้อมูล ณ 1 ม.ค. 55)

ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	183, 624	50.6
ลูกจ้างประจำ	35, 027	9.66
พนักงานราชการ	6, 026	1.66
ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง)	138,106 (เน้นกลุ่มวิชาชีพ 34,450)	38.06
ลูกจ้างชั่วคราว (เงินงบประมาณ)	77	0.02
รวม	362, 860	100

ที่มา : ระเบียบพนักงานสาธารณสุข กองการเจ้าหน้าที่ กระทรวงสาธารณสุข

1.2 ข้อแตกต่างระหว่างข้าราชการกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ตารางข้อแตกต่างระหว่างข้าราชการกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ข้อ	ข้าราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
1	บริหารกำลังคน/บริหารงานบุคคล ภายใต้หลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.พ. กำหนด	บริหารกำลังคนตามการบริหารงานบุคคล โดยคณะกรรมการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งต้องมีกรอบอัตรากำลังคนที่เป็นภาพรวมของส่วนราชการ สำหรับการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามประกาศฯ
2	การบรรจุ ต้องมีอัตราว่าง และมีเงินงบประมาณ หรือได้รับการอนุมัติตำแหน่งตั้งใหม่จาก ก.พ. หรือ ครม.	การบรรจุ ต้องมีกรอบอัตรากำลัง และได้รับอนุมัติโดยคณะกรรมการพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในแต่ละปี

ตารางข้อแตกต่างระหว่างข้าราชการกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อ	ข้าราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
3	มี 4 กลุ่ม ได้แก่ ทัวไป, วิชาการ, อำนวยการ, บริหาร	มี 2 ประเภท ได้แก่ ประเภททั่วไป 1) กลุ่มเทคนิคบริการ และบริหารทั่วไป 2) กลุ่มวิชาชีพ 3) กลุ่มเชี่ยวชาญ และประเภทพิเศษ
4	เลื่อนเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง ภายในวงเงินร้อยละ 6	เลื่อนค่าจ้างปีละ 1 ครั้ง ภายในวงเงินร้อยละ 6 ต่อปีเท่าข้าราชการ
5	- เงินประจำตำแหน่ง - เงิน พตส.	- ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง - มีสิทธิรับเงิน พตส. เหมือนข้าราชการ
6	ย้ายได้	เหมือนข้าราชการ
7	สิทธิการลาประเภทต่าง ๆ รวมลาศึกษาฝึกอบรม	เหมือนข้าราชการ โดยเฉพาะมีสิทธิการศึกษาฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย
8	เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ไม่มีสิทธิได้รับ
9	เกษียณอายุราชการเมื่ออายุครบ 60 ปี	เป็นระบบสัญญาจ้างไม่เกิน 4 ปี สามารถต่อสัญญาได้ และเลิกจ้างเมื่ออายุครบ 60 ปี ยกเว้นบางตำแหน่งที่มีลักษณะงานต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญหรือความชำนาญพิเศษด้านใดด้านหนึ่ง สามารถจ้างผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปีได้
10	บำเหน็จ/บำนาญ	ไม่มีสิทธิได้รับ
11	กองทุน กบข.	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
12	แหล่งเงิน งบบุคลากร จากงบประมาณแผ่นดิน	แหล่งเงิน จากเงินบำรุงของหน่วยบริการ
13	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงการคลัง เช่น เบิกค่ารักษาพยาบาล การศึกษาของบุตร ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น	- ได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคม เช่น ค่ารักษาพยาบาล การสงเคราะห์บุตร การว่างงาน เงินชราภาพ เป็นต้น และค่ารักษาพยาบาลสำหรับทายาทสายตรง ใช้สิทธิ 30 บาทพลัส

ตารางข้อแตกต่างระหว่างข้าราชการกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อ	ข้าราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
13 (ต่อ)		- สิทธิในการรับบริการสินเชื่อบุคลากรออมสิน/ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ - สิทธิบัตรเครดิตธนาคารกรุงไทย

ที่มา : กระทรวงสาธารณสุข

1.3 สิทธิประโยชน์พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีสิทธิลาในประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ลาป่วย
2. การลาคลอดบุตร
3. การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
4. การลากิจส่วนตัว
5. การลาพักผ่อน
6. การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
7. การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
8. การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

สำหรับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 โดยอนุโลมหรือตามที่ กพส. กำหนด

สิทธิประโยชน์อื่น ๆ

1. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามระเบียบกระทรวงการคลัง หรือระเบียบหรือข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการนั้นโดยอนุโลม
2. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของข้าราชการ โดยอนุโลม
3. ค่าเบี้ยประชุมตามกฎหมายว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ โดยอนุโลม
4. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการโดยอนุโลม

พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดตายในระหว่างละทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือหนีราชการห้ามมิให้จ่ายเงินช่วงพิเศษ

2. คำตอบแทน สวัสดิการ ข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ตารางคำตอบแทน สวัสดิการ ข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ที่	ข้าราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
1	การบริหารกำลังคน/การบริหารงานบุคคล ภายใต้หลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.พ. กำหนด	บริหารกำลังคนตามการบริหารงานบุคคล โดยคณะกรรมการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งต้องมีกรอบอัตรากำลังคนที่เป็นภาพรวมของส่วนราชการ สำหรับการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามประกาศฯ
2	การบรรจุ มีอัตราว่างและมีเงินงบประมาณหรือได้รับการอนุมัติตำแหน่งตั้งใหม่จากก.พ. หรือ ครม.	การบรรจุต้องมีกรอบอัตรากำลังและได้รับอนุมัติโดยคณะกรรมการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในแต่ละปี
3	ประเภทของข้าราชการ มี 4 กลุ่ม - ทัวไป - วิชาการ - อำนวยการ - บริหาร	ประเภทของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มี 2 ประเภท 1. ประเภททั่วไป 1. กลุ่มเทคนิค บริการ และบริหารทั่วไป 2. กลุ่มวิชาชีพ 3. กลุ่มเชี่ยวชาญ 2. ประเภทพิเศษ
4	- อัตราเงินเดือน ตามบัญชีที่ ก.พ. กำหนด - เงินเพิ่มเพื่อการครองชีพชั่วคราว ตามระเบียบการคลัง	อัตราเงินเดือน 1.2 เท่าของอัตราเงินเดือนข้าราชการ (เฉพาะสายงานวิชาชีพ)
5	เลื่อนเงินเดือน ปีละ 2 ครั้ง ภายในวงเงินร้อยละ 6 ต่อปี	เลื่อนค่าจ้าง ปีละ 1 ครั้ง ภายในวงเงินร้อยละ 6 ต่อปีเท่าข้าราชการ (พนักงานราชการ วงเงินร้อยละ 4)
6	- เงินประจำตำแหน่ง - พตส.	- ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง - มีสิทธิรับเงิน พตส. เหมือนข้าราชการ
7	ย้ายได้	เหมือนข้าราชการ
8	สิทธิการลาประเภทต่างๆ รวมลาศึกษาฝึกอบรม	เหมือนข้าราชการ โดยเฉพาะมีสิทธิการศึกษาฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย

ตาราง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ที่	ข้าราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
9	เครื่องอิสริยาภรณ์	ไม่มีสิทธิได้รับ
10	เกษียณอายุ เมื่ออายุครบ 60 ปี	เป็นระบบสัญญาจ้างไม่เกิน 4 ปี สามารถต่อสัญญาได้และเลิกจ้างเมื่ออายุครบ 60 ปี ยกเว้นบางตำแหน่งที่มีลักษณะงานต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญหรือความชำนาญงานพิเศษด้านใดด้านหนึ่งสามารถจ้างผู้มีอายุเกิน 60 ปีได้
11	บำเหน็จ/บำนาญ	ไม่มีสิทธิได้รับ
12	กองทุน กบข.	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
13	แหล่งเงินงบบุคลากร จากงบประมาณแผ่นดิน	แหล่งเงิน เงินบำรุงของหน่วยบริการ
14	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงการคลัง เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล การศึกษาของบุตร ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น	พนักงานกระทรวงสาธารณสุขได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคม เช่น ค่าการรักษาพยาบาล การสงเคราะห์บุตร การว่างงาน เงินชราภาพ เป็นต้น และค่ารักษาพยาบาล - สำหรับทายาทสายตรงใช้สิทธิ 30 plus - สิทธิในการรับบริการสินเชื่อธนาคารออมสิน, ธนาคารอาคารสงเคราะห์ - สิทธิบัตรเครดิตธนาคารกรุงไทย

2.1 ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

ลูกจ้างผู้นั้น จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการอื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัด สป. พ.ศ. 2552

2.2 การปรับค่าจ้างแรงงาน

- การปรับขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้ปรับปีละ 1 ครั้ง คือ วันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี (เฉพาะที่เป็นการจ้างแรงงานที่มีลักษณะต่อเนื่อง)
- โดยหน่วยบริการจัดทำเป็นคำสั่งจ้าง
- อัตราค่าจ้างตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

2.3 การปรับขึ้นค่าจ้างตามหลักเกณฑ์

ให้คำนวณเป็นอัตราร้อยละจากฐานค่าจ้างเดิมก่อนการปรับขึ้นค่าจ้างในปีนั้น แต่ไม่เกินร้อยละ 6 และให้ปรับได้ไม่เกินขั้นสูงของอัตราค่าจ้างที่กำหนด

2.4 ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้การพิจารณาปรับค่าจ้าง

- ต้องมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ระดับพอใช้ ขึ้นไป
- ต้องไม่ถูกคำสั่งลงโทษทางวินัย หรือศาลพิพากษาในคดีอาญาลงโทษในความผิด
- ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งตามที่หน่วยงานกำหนด
- ต้องมีเวลาปฏิบัติงานครบ 12 เดือน โดยมีวันลาไม่เกิน 30 วันทำการ (ลาป่วย + ลา กิจ) แต่ไม่รวมถึงวันลาต่อไปนี้อย่างใดอย่างหนึ่ง ลาก่อนครบ 90 วัน / ลาพักผ่อน/ ลาเพื่อรับราชการทหารในการเตรียมพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารเตรียมการระดมพลปีหนึ่ง ไม่เกิน 60 วัน

กรณีได้รับการจ้างงานใหม่ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

- มีเวลาปฏิบัติราชการในปีที่แล้วมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน
- ได้รับการจ้างงานในวันที่ 2 หรือวันเปิดทำการแรกของเดือนกุมภาพันธ์

2.5 การพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างเป็นพิเศษ

- มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ระดับดีเด่นหรือดีมาก อาจได้รับการปรับค่าจ้างเป็นพิเศษในอัตราร้อยละ 3-6 สำหรับสัดส่วนกำหนดให้มีได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่มีอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน

2.6 วงเงินที่ใช้ในการปรับขึ้นค่าจ้างปกติและเป็นพิเศษ

- ให้ใช้ภายในวงเงินร้อยละ 1.5 ของอัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอัตรายู่ ณ วันที่ 1 กันยายน
 - หน่วยบริการอาจกำหนดวงเงินเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่เกินร้อยละ 3 และต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง ดังนี้
 - (1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นหรือดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการ จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
 - (2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ
 - (3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายมากหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นพิเศษ
 - (4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าความรับผิดชอบของตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
 - (5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราตร้า เหน็ดเหนื่อย ยากลำบาก เป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

2.7 การพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้าง

- ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ 3 มาเป็นหลักในการพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้าง
 - โดยให้พิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาระเบียบวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างของหน่วยงาน และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น
 - แล้วรายงานผลการพิจารณา พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจออกคำสั่ง

2.8 ผลการประเมิน

- ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดได้รับการประเมินแล้วมีค่าเฉลี่ยติดต่อกัน 2 ครั้ง ต่ำกว่าระดับพอใช้
 - ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาเลิกจ้างต่อไป
 - พร้อมแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวทราบภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมิน

3. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ

3.1 สิทธิเกี่ยวกับการลา

- ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2537 ข้อ 9 วรรค 2 กำหนดว่า “การลาหยุดราชการของลูกจ้างประจำให้นำระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม”

- สำหรับพนักงานราชการเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2548

ตารางสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
1. การลาป่วย 2. การลาคงคบุตร 3. การลากิจส่วนตัว 4. การลาพักผ่อน 5. การอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ 6. การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล 7. การลาฝึกอบรม ดูนานหรือปฏิบัติการวิจัย	มีสิทธิลาประเภทต่าง ๆ ดังนี้ 1. การลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ผู้มีอำนาจอาจสั่งให้มีใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลที่ทางราชการรับรองประกอบการลาหรืออนุญาตก็ได้ 2. การลาคงคบุตร มีสิทธิลาคงคบุตรได้ 90 วัน 3. ลากิจส่วนตัว ลาได้ตามความจำเป็นแต่อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา 4. การลาพักผ่อน ปีละ 10 วันทำการ ปีแรกต้องปฏิบัติงานครบ 6 เดือน จึงจะมีสิทธิลาพักผ่อน เว้นแต่ผู้ที่เคยได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน และได้พ้นจากการเป็นพนักงานราชการทั่วไปแล้ว แต่ต่อมาได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการในส่วนราชการเดิมอีก

ตารางสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ (ต่อ)

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
	5. การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ พนักงานราชการที่ได้รับการจ้างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 4 ปี มีสิทธิลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ได้จำนวน 1 ครั้ง ไม่เกิน 120 วัน ทั้งนี้ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอนุมัติการลาดังกล่าวตามความเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ 6. การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหารเข้ารับการระดมพลหรือทดลองความพร้อมตามกฎหมายฯ เมื่อพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเตรียมพล ให้มำรายงานตัวภายใน 7 วัน

3.2 สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างระหว่างลา

- ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526
- สำหรับพนักงานราชการเป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2552

ตาราง สิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างระหว่างลา

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาประเภทต่าง ๆ ดังนี้ การลาป่วย - ลาป่วยปกติ ปฏิบัติงานปีแรก ต้องมี	มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาประเภทต่าง ๆ ดังนี้ การลาป่วย - ลาป่วยปกติ ให้ได้รับค่าตอบแทนระ-

ตารางสิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างระหว่างลา (ต่อ)

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
ระยะเวลาการจ้างงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน (นับตั้งแต่วันเริ่มจ้างถึงวันสิ้นปีงบประมาณ) จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา แต่ทั้งนี้ปีหนึ่งไม่เกิน 8 วันทำการปฏิบัติงานปีต่อไป (ลูกจ้างชั่วคราวที่มีการจ้างต่อเนื่อง) ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 15 วันทำการ (ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา) - ลาป่วยเพราะได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ลาหยุดรักษาตัวในปีที่จะจ้างต่อเนื่องให้หัวหน้าหน่วยบริการเสนอคณะกรรมการพิจารณาหากจำเป็นต้องลาป่วยเกินกว่าที่กำหนดในการลาป่วยปกติให้คณะกรรมการบริหารหน่วยบริการเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขพิจารณาอนุญาต โดยให้รับค่าจ้างระหว่างลาแต่ต้องไม่เกิน 365 วัน	หว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำการ - ลาป่วยที่ได้รับอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายเพราะเหตุปฏิบัติราชการ ให้นำ พรบ. กองทุนทดแทนมาใช้บังคับ แต่ในขณะนี้อยู่ระหว่างแก้ไข พรบ. กองทุนทดแทน ให้นำ พรบ.สงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2546 ในส่วนที่เกี่ยวกับการลามาใช้บังคับกับพนักงานราชการ โดยอนุโลมไปพลางก่อน - ลาป่วยเพราะได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ลาหยุดรักษาตัวในปีที่จะจ้างต่อเนื่องให้หัวหน้าหน่วยบริการเสนอคณะกรรมการพิจารณาหากจำเป็นต้องลาป่วยเกินกว่าที่กำหนดในการลาป่วยปกติให้คณะกรรมการบริหารหน่วยบริการเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขพิจารณาอนุญาต โดยให้รับค่าจ้างระหว่างลาแต่ต้องไม่เกิน 365 วัน
การลาคลอดบุตร ต้องเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง จึงจะมีสิทธิลาได้โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาจากส่วนราชการปีหนึ่งไม่เกิน 45 วัน ส่วนที่ลาเกินอีก 45 วันให้ได้รับจากสำนักงานประกันสังคม เงื่อนไข - หากเป็นการจ้างปีแรกมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบ 7 เดือน ไม่มีสิทธิได้รับค่า	การลาคลอดบุตร ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 45 วัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม อีก 45 วัน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม เงื่อนไข - หากเป็นการจ้างปีแรก โดยมีระยะเวลา

ตารางสิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างระหว่างลา (ต่อ)

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
จ้างระหว่างลาคลดบุตร(ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/ รายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา)	ปฏิบัติงานไม่ครบ 7 เดือนไม่มีสิทธิได้รับ ค่าตอบแทนรายเดือน ระหว่างลาคลดบุตร - หากส่งเงินประกันสังคมไม่ครบ 7 เดือน (กรณีไม่เคยทำประกันสังคมมาก่อน) ไม่ มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อ การลดบุตรจากกองทุนประกัน สังคม - หากเป็นบุตรคนที่ 3 ไม่สามารถรับ สิทธิดังกล่าวได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งของ ส่วนราชการและประกันสังคม
การลาพักผ่อน สิทธิเหมือนลูกจ้างประจำ แต่ไม่ สามารถสะสมวันลาได้	การลาพักผ่อน ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปี หนึ่งไม่เกิน 10 วันทำการ ปีแรกต้องปฏิบัติงาน ครบ 6 เดือนก่อน
การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ มีสิทธิลาได้แต่ไม่ได้รับค่าจ้างระหว่าง ลา	การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ 1 ครั้ง ไม่เกิน 120 วัน และต้องได้รับการจ้าง ต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 4 ปี ทั้งนี้ ต้องได้รับการ อนุมัติการลาจากผู้บังคับบัญชาก่อน
การลากิจส่วนตัว ลาโดยไม่มีสิทธิรับค่าจ้างระหว่างลา	การลากิจส่วนตัว ลาโดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปี หนึ่งไม่เกิน 10 วันทำการ
การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการ เตรียมพล มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา ดังนี้ - ลาไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อรับ ราชการทหาร ให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้า หน่วยบริการ โดยผู้ลาต้องแสดงจำนวนวันที่	การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการ เตรียมพล เพื่อตรวจเลือกเพื่อฝึกวิชาทหารเข้ารับ การระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อม ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่

ตารางสิทธิเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างระหว่างลา (ต่อ)

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
ต้องเดินทางไป/กลับและวันที่ต้องอยู่เพื่อตรวจเลือกเข้ารับราชการทหารเท่าที่จำเป็นเพื่อประกอบการพิจารณา - การลาเข้ารับการศึกษาทหารให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาปีละไม่เกิน 2 เดือน - การลาเพื่อเข้ารับการระดมพลหรือเข้ารับการทดลองความพร้อม ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาปีละไม่เกิน 30 วัน (ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์)	เกิน 60 วัน
การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย - ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิลาศึกษา - การลาฝึกอบรมต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยบริการให้ไปฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าลงทะเบียน การสั่งให้ลูกจ้างชั่วคราวเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะยาวให้หน่วยบริการคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ที่ทางราชการได้รับ และกรณีลาฝึกอบรมที่มีระยะเวลาเกินกว่า 3 เดือน ให้คณะกรรมการบริหารหน่วยบริการพิจารณาแล้วเสนอขออนุมัติปลัดกระทรวงเป็นราย ๆ ไป	การลาไปศึกษา ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ไม่ได้รับสิทธิให้ลาในกรณีดังกล่าวได้ การฝึกอบรม กรณีที่ส่วนราชการมีความประสงค์ที่จะให้พนักงานราชการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการโดยอนุโลม

ตารางสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
หากเป็นการป่วยเจ็บกรณีปกติ ให้เบิกจากกองทุนประกันสังคม แต่หากเป็นกรณีป่วยเจ็บจากการปฏิบัติราชการให้เบิกจากหน่วยบริการที่จ้าง โดยสามารถเบิกเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 35,000 บาท ต่อการบาดเจ็บจากการปฏิบัติราชการ 1 ครั้งและกรณีเกินกว่าที่กำหนดให้คณะกรรมการบริหารหน่วยบริการพิจารณาให้จ่ายเพิ่มได้อีก แต่ไม่เกิน 50,000 บาท	หากเป็นการป่วยเจ็บกรณีปกติให้เบิกจากกองทุนประกันสังคม หากเป็นกรณีป่วยเจ็บจากการปฏิบัติราชการให้เบิกจากหน่วยงานต้นสังกัดเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ค่าฟื้นฟูกรณีที่จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ตารางเงินสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สพพ.)

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
-	ได้รับสิทธิเช่นเดียวกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ

ตารางสวัสดิการเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
ไม่ได้รับสิทธิในกรณีนี้	พนักงานราชการที่ได้รับค่าตอบแทนไม่เกินเดือนละ 11,700 บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละ 1,500 บาท แต่เมื่อรวมกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่แล้วต้องไม่เกินเดือนละ 11,700 บาท กรณีเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวรวมกับค่าตอบแทนที่ได้รับแล้วไม่ถึงเดือนละ 8,200 บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นให้มีจำนวนรวมกับค่าตอบแทน

ตารางที่ ๑๖ สวัสดิการเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ต่อ)

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
	แทนเป็นเดือนละ 8,200 บาท ทั้งนี้ ตามตาม มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2551 และวันที่ 17 มิถุนายน 2551

ตารางที่ ๑๗ เงินทำขวัญ/เงินทดแทน

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
-	พนักงานราชการที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้ราชการ * กรณีทุพพลภาพ ทางราชการจ่ายค่าตอบแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตามประเภททุพพลภาพ แต่ไม่เกิน 15 ปี * กรณีตายหรือสูญหายจากการทำงานดังนี้ - ตายจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของพนักงานราชการ เป็นจำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน - สูญหาย จ่ายค่าทดแทนในอัตรา 60% ของค่าจ้างรายเดือน มีกำหนด 8 ปี (จ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด คู่สมรส บุตร บิดา มารดา)

ตารางเงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุ้ง	พนักงานราชการ
ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณประเภทเงินบำรุ้ง มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเป็นจำนวน 3 เท่า ของค่าจ้างในเดือนที่ถึงแก่กรรม ลูกจ้างรายวันให้ถือเสมือนว่าได้มาปฏิบัติงานเต็มเดือนตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่องสวัสดิการฯ พ.ศ. 2545 และได้รับสิทธิตาม พรบ.ประกันสังคม รายละไม่เกิน 40,000 บาท	ได้รับสิทธิตามพรบ. ประกันสังคมรายละไม่เกิน 40,000 บาท

ตาราง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุ้ง	พนักงานราชการ
มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ในราชอาณาจักร) ตามพระราชกฤษฎีกา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับคำสั่งจากผู้มีอำนาจอนุญาตให้เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการจะต้องเทียบตำแหน่งกับระดับชั้นของข้าราชการและลูกจ้างประจำ เพื่อใช้สิทธิดังกล่าว ดังนี้	มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการหากเป็นผู้ได้รับคำสั่งจากผู้มีอำนาจอนุญาตให้เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของข้าราชการโดยอนุโลม การเทียบตำแหน่งตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0406.6/ว 104 ลงวันที่ 22 กันยายน 2551

ตาราง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ต่อ)

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ																		
มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ในราชอาณาจักร) ตามพระราชกฤษฎีกาการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับคำสั่งจากผู้มีอำนาจอนุญาตให้เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการจะต้องเทียบตำแหน่งกับระดับชั้นของข้าราชการและลูกจ้างประจำ เพื่อใช้สิทธิดังกล่าว ดังนี้ 1. การเทียบตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวให้เทียบตามการแบ่งหมวดตำแหน่งของลูกจ้างประจำที่กระทรวงการคลังกำหนดกับระดับชั้นของข้าราชการพลเรือน ดังนี้ (ก) ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในกลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในหมวดแรงงานและหมวดกึ่งฝีมือหรือตำแหน่งที่ใช้วุฒิ ปวช. ให้เทียบเท่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (180 บาท) (ข) ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในกลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในหมวดฝีมือและหมวดฝีมือพิเศษระดับต้น หรือตำแหน่งที่ใช้วุฒิ ปวช. หรือ ปวส. ให้เทียบเท่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (180 บาท)	พนักงานราชการ	ข้าราชการพลเรือน																	
	บริการ/เทคนิค	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน																	
	บริหารทั่วไป/วิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญ																		
	เริ่มรับราชการถึง 9 ปี	วิชาการ/ ปฏิบัติการ																	
	10-17 ปี	วิชาการ/ชำนาญการ																	
	17 ปีขึ้นไป	วิชาการ/ชำนาญการพิเศษ																	
	ผู้ได้รับค่าตอบแทนอัตราสูงสุด	วิชาการ/เชี่ยวชาญ																	
	<table><tr><th colspan="3">บัญชีอัตราค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการในประเทศ</th></tr><tr><th rowspan="2">ผู้ดำรงตำแหน่งหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า</th><th colspan="2">อัตราเบี้ยเลี้ยงเดินทางวันละ</th></tr><tr><th>ประเภท ก</th><th>ประเภท ข</th></tr><tr><td>บริการ/เทคนิค</td><td>180</td><td>108</td></tr><tr><td>บริหารงานทั่วไป/วิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ</td><td>210</td><td>126</td></tr><tr><td>เชี่ยวชาญพิเศษ</td><td>240</td><td>144</td></tr></table>			บัญชีอัตราค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการในประเทศ			ผู้ดำรงตำแหน่งหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า	อัตราเบี้ยเลี้ยงเดินทางวันละ		ประเภท ก	ประเภท ข	บริการ/เทคนิค	180	108	บริหารงานทั่วไป/วิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ	210	126	เชี่ยวชาญพิเศษ	240
บัญชีอัตราค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการในประเทศ																			
ผู้ดำรงตำแหน่งหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า	อัตราเบี้ยเลี้ยงเดินทางวันละ																		
	ประเภท ก	ประเภท ข																	
บริการ/เทคนิค	180	108																	
บริหารงานทั่วไป/วิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ	210	126																	
เชี่ยวชาญพิเศษ	240	144																	
กรณีเดินทางไปราชการต่างประเทศ ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม																			

ตาราง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ต่อ)

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
(ค) ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งดำรงตำแหน่งที่กำหนดไว้ในหมวดฝีมือพิเศษระดับกลางฝีมือพิเศษระดับสูง และฝีมือพิเศษเฉพาะหรือตำแหน่งที่วุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้เทียบเท่าข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (210 บาท)	
2. การเทียบตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการให้เทียบกับหมวดลูกจ้างประจำโดยตรงดังนี้ (ก) ตำแหน่งที่กระทรวงการคลังกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูง 13,560 บาท ให้เทียบเท่ากับหมวดฝีมือ และตำแหน่งที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูง 16,160 บาท ให้เทียบเท่ากับหมวดฝีมือพิเศษระดับต้น (ข) ตำแหน่งที่กระทรวงการคลังกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูง 19,740 บาท ให้เทียบเท่ากับหมวดฝีมือพิเศษระดับกลางและตำแหน่งที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูง 26,050 บาท ให้เทียบเท่ากับหมวดฝีมือพิเศษระดับสูง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการชั่วคราว ตามสิทธิที่ได้รับคือ 1. ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางให้เบิกในลักษณะเหมาจ่ายต่อวัน 2. ค่าเช่าที่พัก ให้เบิกได้เท่าที่จ่ายจริงตามสิทธิที่ตนได้รับในการพักอาศัยคนเดียว	

ตาราง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ต่อ)

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง				พนักงานราชการ
ตำแหน่ง	ค่าเบี้ยเลี้ยง (บาท : วัน)		ค่าเช่าที่ พัก	
ระดับที่	ประเภท	ประเภท	(บาท : วัน)	
เทียบเท่า	ก	ข		
ระดับ 1-2	180	108	ไม่เกิน 1,000	
ระดับ 3	210	126		
3. ค่าพาหนะการเดินทางโดยปกติให้ใช้ยานพาหนะประจำทางและให้เบิกได้เท่าที่จ่ายจริงโดยประหยัด ไม่เกินสิทธิที่ผู้เดินทางจะพึงได้รับตามประเภทของพาหนะที่ใช้เดินทาง				
4. ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นเนื่องจากการเดินทางไปราชการ ให้เบิกได้โดยประหยัดโดยอยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าหน่วยบริการ				

ตาราง เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ส.)/เงินค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของพนักงานราชการ (ก.ต.ส.)

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ให้ได้รับค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกับค่าตอบแทนเงิน พ.ต.ส. ตามบัญชีกลุ่มตำแหน่งตามลักษณะงานและอัตรา พ.ต.ส. ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษฯ พ.ศ. 2548	พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ให้ได้รับค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (ก.ต.ส.)

ตาราง ค่าใช้จ่ายในการประชุมระหว่างประเทศ

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
-	พนักงานราชการมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการประชุมระหว่างประเทศเช่นเดียวกับข้าราชการโดยอนุโลม

ตาราง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
* มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในหน่วยบริการตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2544 หากเป็นผู้ได้รับอนุมัติให้อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปกติ หรืออยู่ปฏิบัติงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือในวันหยุดพิเศษ * มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปกติ หรือในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550 * วันปกติ = (ไม่เกินช.ม.ละ 50 บาท) 200 บาท * วันหยุดราชการ = 420 บาท	* มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในหน่วยบริการตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2544 หากเป็นผู้ได้รับอนุมัติให้อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปกติ หรืออยู่ปฏิบัติงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือในวันหยุดพิเศษ พนักงานราชการที่ได้รับอนุมัติให้อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปกติ หรืออยู่ปฏิบัติงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือในวันหยุดพิเศษ ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของข้าราชการโดยอนุโลม (ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550)

ตาราง ค่าเบี้ยประชุมกรรมการ

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
-	ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการหรือ อนุกรรมการหรือเลขานุการและ ผู้ช่วยเลขานุการ ในคณะกรรมการหรือ คณะอนุกรรมการแล้วแต่กรณี มีสิทธิได้รับค่า เบี้ยประชุมตามพระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุม กรรมการ พ.ศ. 2547

ตาราง บำเหน็จลูกจ้าง

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
	พนักงานราชการไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จ/ บำนาญปกติ หากแต่ได้รับค่าตอบแทนการออก จากราชการโดยไม่มีคามผิด ในกรณีที่ส่วนราชการบอกเลิกจ้างก่อน ครบสัญญาจ้างกับพนักงานราชการผู้ใด โดย มิใช่ความผิดของพนักงานราชการดังกล่าว ให้ผู้ นั้นได้รับค่าตอบแทนการออกจากราชการโดย ไม่มีคามผิดดังนี้ ก) พนักงานราชการที่ได้ปฏิบัติงาน ติดต่อกันครบ 4 เดือน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่าย ค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ ก่อนวันออกจากราชการ ข) พนักงานราชการที่ได้ปฏิบัติงาน ติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่าย ค่าตอบแทนจำนวนสามเท่าของอัตรา ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากราชการ ค) พนักงานราชการที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกัน

ตาราง บำเหน็จลูกจ้าง (ต่อ)

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
	กันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวนหกเท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากราชการ ง) พนักงานราชการที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวนแปดเท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากราชการ จ) พนักงานราชการที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 10 ปี ขึ้นไป ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวนสิบเท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากราชการ

ตาราง เงินผลประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
ตามกฎหมายประกันสังคมกำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของส่วนราชการต้องเข้าระบบประกันสังคม โดยนายจ้าง (ส่วนราชการ) จะต้องหักค่าจ้างจากลูกจ้างนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนและนายจ้างจะจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้างเข้ากองทุนประกันสังคมให้กับลูกจ้างด้วยตามอัตราที่กฎหมายกำหนด เงินกองทุนประกันสังคมดังกล่าวมีไว้เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประ-	เหมือนลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ

ตาราง เงินผลประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม (ต่อ)

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
โยชน์ทดแทนในกรณีต่าง ๆ โดยเมื่อลูกจ้างผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้วจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนดังต่อไปนี้ 1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน 2. กรณีคลอดบุตร 3. กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน 4. กรณีถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน 5. กรณีสงเคราะห์บุตร 6. กรณีชราภาพ 7. กรณีว่างงาน	

ตาราง เครื่องราชอิสริยาภรณ์

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
	ตามประกาศคณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขฉบับที่ 33 เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน 2549 เฉพาะบัญชีที่ 32

ตาราง เครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ต่อ)

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินบำรุง	พนักงานราชการ
	คุณสมบัติ 1. ต้องเป็นพนักงานราชการที่มีชื่อและลักษณะงานเป็นพนักงานที่เทียบเท่ากับลูกจ้างประจำหมวดฝีมือขึ้นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการลูกจ้างประจำของส่วนราชการ 2. ต้องเป็นพนักงานราชการตามสัญญาจ้างของส่วนราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 เกณฑ์การขอพระราชทาน 1. พนักงานราชการ กลุ่มงานบริการ, กลุ่มงานเทคนิค,กลุ่มงานบริหารทั่วไป, กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ,กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องปฏิบัติงานติดต่อกันมาเป็นระยะเวลา<u>ไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์</u>นับตั้งแต่วันเริ่มจ้าง จนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่จะขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน 2. พนักงานราชการ กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องปฏิบัติงานติดต่อกันมาเป็นระยะเวลา<u>ไม่น้อยกว่า 3 ปีบริบูรณ์</u>นับตั้งแต่วันเริ่มจ้าง จนถึงวันก่อนวัน<u>พระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปี</u> ที่จะขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน

ภาคผนวก ก

ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้าน
เศรษฐกิจ และด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งจะปรากฏผลการวิจัยค่าทางสถิติของสาเหตุที่ไม่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรดังตารางต่อไปนี้

Excluded Variables

Model	Beta	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
ด้านการศึกษา	0.32	.393	.695	0.27	.475
ด้านเศรษฐกิจ	.033	.384	.701	.026	.433
ด้านสุขภาพอนามัย	.059	.769	.443	.052	.527

ภาคผนวก ง



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวง
สาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ใคร่ขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถาม
ขอท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและไม่ต้อง
ลงชื่อในแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผล
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง ซึ่ง
เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดสวัสดิการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบ
แบบสอบถามให้ครบถ้วนและตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมา ณ
โอกาสนี้

นางสาวภัทราภรณ์ สูงหวล

นักศึกษาลัทธิไตรรัตน์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในข้อที่ตรงกับความจริงและโปรดตอบคำถามให้ครบทุกคำถาม

1. เพศ

☐ ชาย☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี☐ 30 – 40 ปี☐ 41 – 50 ปี☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ประถมศึกษา หรือเทียบเท่า☐ มัธยมศึกษา หรือปวช.☐ อนุปริญญา หรือปวส.☐ ปริญญาตรี☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. กลุ่มงาน

☐ กลุ่มข้าราชการ☐ กลุ่มลูกจ้างประจำ☐ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว

5. อายุงาน

☐ 1 – 5 ปี☐ 6 – 10 ปี☐ 11 – 15 ปี☐ 16 – 20 ปี☐ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. อัตราเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท☐ 10,001 – 20,000 บาท☐ 20,001 – 30,000 บาท☐ 30,000 – 40,000 บาท

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ตามความเป็นจริง เพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
การจัดสวัสดิการที่โรงพยาบาลบางบัวทอง ที่จัดให้แก่บุคลากร มีทั้งหมด 6 ด้าน คือ						
ด้านสุขภาพอนามัย						
1.	ท่านได้รับการรักษาพยาบาลโดยการใช้สิทธิ์ของ บุคลากรในโรงพยาบาล					
2.	ทางโรงพยาบาลมีช่องทางพิเศษให้กับบุคลากรใน การติดต่อ					
3.	การให้สิทธิ์รักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัว ของบุคลากร					
4.	มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากร					
5.	การให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพแก่บุคลากร					

ข้อที่	ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านความปลอดภัย						
1.	ทางโรงพยาบาลมีจัดอบรมการป้องกันอัคคีภัยให้กับบุคลากร					
2.	มีการฝึกการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเมื่อมีเหตุฉุกเฉินให้กับบุคลากร					
3.	มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยภายในโรงพยาบาล					
4.	สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย					
5.	มีการตรวจตราและดูแลด้านความปลอดภัยในอุปกรณ์การทำงาน และตัวบุคคลอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านความมั่นคง						
1.	มีเงินบำเหน็จ บำนาญให้แก่บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาล					
2.	มีการให้เงินชดเชยในการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาทำงานและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
3.	มีประกันสังคมสำหรับบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ					
4.	ข้าราชการในโรงพยาบาลมีสิทธิในการเบิกจ่าย					
5.	มีหลักประกันชีวิตให้กับบุคลากร					
ด้านการศึกษา						
1.	มีการให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร					
2.	มีการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรของบุคลากรในโรงพยาบาล					
3.	ให้สิทธิในการลาของบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่อ					
4.	การให้สิทธิแก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อ โดยไม่ถือว่าขาดงาน					
5.	การส่งบุคลากรภายในโรงพยาบาลไปศึกษาดูงานนอกสถานที่					

ข้อที่	ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านเศรษฐกิจ						
1.	มีการจ่ายเงินสงเคราะห์ให้กับบุคลากร เช่น เงินฌาปนกิจศพ เงินประสมภักดิ์ต่าง ๆ					
2.	การให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น เงินกู้ ฯลฯ					
3.	การมอบรางวัลพนักงานดีเด่น เช่น การได้รับการเลื่อนขั้น					
4.	การได้รับบำเหน็จประจำปีหรือรางวัลพิเศษ					
5.	ค่าเช่าบ้านหรือการจัดสถานที่ให้แก่แพทย์และพยาบาลที่เข้าเวร					
ด้านนันทนาการ						
1.	ทางโรงพยาบาลมีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล					
2.	มีการจัดการแข่งกีฬา เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี					
3.	มีการจัดทัศนจรไปยังที่ต่าง ๆ					
4.	การจัดศูนย์สุขภาพให้กับบุคลากร					
5.	การจัดกิจกรรมตามความต้องการของบุคลากร					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง เพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

- 1 หมายถึง มีความรู้สึกที่เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความรู้สึกที่เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีความรู้สึกที่เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความรู้สึกที่เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีความรู้สึกที่เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
การยอมรับเป้าหมายขององค์กร						
1.	ท่านยอมรับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารโรงพยาบาลบางบัวทอง					
2.	ท่านเคารพและให้การยอมรับในระเบียบวินัย ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล					
3.	ท่านยอมรับและยินดีที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
4.	ท่านยินดีและให้ความร่วมมือในกิจกรรมของโรงพยาบาล					
5.	ท่านรับรู้และเข้าใจในนโยบาย ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล					
ความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน						
1.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามตารางเวลาของโรงพยาบาล					
2.	ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา					
3.	ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานในวันหยุด					
4.	ท่านพอใจและเต็มใจที่จะเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่นอกพื้นที่					
5.	ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานเข้าเวร (ทำงานเป็นกะ)					
6.	ท่านมีความพร้อมและเต็มที่จะปฏิบัติในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
7.	ท่านอุทิศเวลาส่วนตัวให้แก่งาน และไม่ละทิ้งงานที่ปฏิบัติ					
8.	ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำปรับใช้ในการทำงานและเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน						
9.	ท่านให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในที่ประชุมและในเวลาทำงานอย่างเต็มที่					
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร						
1.	ท่านภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของโรงพยาบาล					
2.	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับ โรงพยาบาลไปตลอดอายุการทำงานของท่านหรือเกษียณอายุการทำงาน					
3.	เมื่อโรงพยาบาลมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กร ท่านจะยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป					
4.	ท่านมีความสุขและสบายใจในการทำงาน					
5.	ท่านพร้อมที่จะเสียสละร่างกายและแรงใจ เพื่อการพัฒนาของโรงพยาบาล					
การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร						
1.	ท่านไม่กระทำการใด ๆ ที่สร้างความเสื่อมเสียให้แก่โรงพยาบาล เช่น ไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด กระทำผิดศีลธรรม เป็นต้น					
2.	ท่านรักและสามัคคีในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน					
3.	ท่านระมัดระวังรักษาทรัพย์สินของโรงพยาบาล และทรัพย์สิน ที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงพยาบาล					
4.	ท่านรักษาความลับของโรงพยาบาล และความลับของทางราชการ					
5.	ท่านไม่กล่าวเท็จหรือให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ อันจะมีผลทำให้โรงพยาบาลเกิดความเสียหาย					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดสวัสดิการ

1. สวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมกับความต้องการของท่านหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าในปัจจุบันโรงพยาบาลบางบัวทองมีปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านใดบ้าง เพราะอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารการจัดสวัสดิการของโรงพยาบาลบางบัวทอง

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล

นางสาวภัทราภรณ์ สูงหวล

วัน เดือน ปี

19 สิงหาคม พ.ศ. 2529

สถานที่เกิด

จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย

วุฒิการศึกษา

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, พ.ศ. 2548 - 2552

ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

สถาบันรัชต์ภาคย์, พ.ศ. 2553 – 2555

ใบประกอบวิชาชีพครู

มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ. 2555 – 2557

รัฐประศาสตรมหาบัณฑิต

(นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

ที่อยู่ปัจจุบัน

99/808 หมู่ 17 หมู่บ้านพิศาล โครงการ 5 ซอย 3

แสมดำ บางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10150

โทรศัพท์ : 097-0926668

E-mail : aomioza@gmail.com