

การศึกษาเรื่อง "ทิศทางการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้า" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อสิทธิสวัสดิการที่ได้รับ และเพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมของบุคลากร เพื่อนำเสนอทิศทางการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในอนาคต เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นพนักงานและลูกจ้างประจำของสถาบัน จำนวน 73 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการสัมภาษณ์ผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารของสถาบัน จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด 78 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS ส่วนสถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร โดยใช้วิธีของ Scheffe การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้วิธีของ Pearson ผลการศึกษามีดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีอายุงาน 5 ปี ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท สถานภาพโสด และยังไม่มีการแต่งงาน มีความรับผิดชอบ ผลการศึกษาปัจจัยจุดใจในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเดียวกับปัจจัยจุดใจในองค์กร ด้านภาพลักษณ์ขององค์กรมาก ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการด้านโบนัสหรือเงินพิเศษ และด้านสุขภาพอนามัยมากกว่าด้านอื่น ๆ สำหรับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมาก เช่น การปรับค่ารักษาพยาบาล (กรณีทันตกรรม) การปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยในให้ครอบคลุมทั้งหมด เป็นต้น

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ สถาบันควรพิจารณาทบทวนดำเนินการ 3 ด้าน คือ ด้านนโยบาย ด้านการบริหาร และด้านการพัฒนาสวัสดิการ โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะสั้น เป็นการพัฒนาสวัสดิการในเชิงรุก สามารถดำเนินการได้ทันที เช่น การทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ การให้ข้อมูล การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ เป็นต้น ส่วนระยะยาว เป็นการพัฒนาสวัสดิการที่ยั่งยืน ควรจัดสวัสดิการแบบมีส่วนร่วมและเน้นการสร้าง ความมั่นคง ความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรให้มากที่สุด

The study on "Directions of Welfare Provisions of King Prajadhipok's Institute (KPI)" is aimed at exploring staff members' satisfaction with welfare provisions and staff demands for provisions additional welfare. The study proposes appropriate options for future welfare provisions for KPI's staff members. With the population of 78 persons, The Questionnaires were used for collecting data from permanent staff and employees. Five executive members and policy-makers were also interviewed. The data were analyzed using SPSS, calculating percentage, arithmetic mean and standard deviation, t-test, F-test, and variable comparison (Scheffe's).

Most of the staff members were female, aged between 31-40 years old, held a master's degree and had five years work experience. Their positions were professional staff with the salary between 10,001-30,000 baht per month. Most were single and had no children. The study on the motivation in organization founded that the staff members were most satisfied with the organization's image. The result of the study on satisfaction of both financial and non-financial welfares indicated that the staff members were moderate satisfied. The Satisfaction with bonuses or premiums and health-related welfare was higher than satisfaction with other forms of welfare. As for the study on demand for financial and non-financial welfare, the health-related welfare was most demanded, in particular medical treatment expenses (dental care) and the adjustment of the health-related welfare to cover all in-patient expenses.

Based on the study, the writer recommends that KPI should review policy and administration measures in order to implement welfare development. The implementation should be separated into 2 phases:

1. Short-term implementation: pro-active welfare development measures that can be immediately implemented, for example, the review of regulations, rules, notifications and information dissemination related to welfare provided.

2. Long-term implementation: sustainable welfare development by focusing on staff's participation in welfare provision, provision of security establishment and staff's career advancement.