

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการแข่งขันมากขึ้น การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจซึ่งในปัจจุบันหลายองค์การได้กำหนดให้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ทำให้้องค์การเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยพัฒนาให้คนใน้องค์การมีทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (พยัต วุฒิรงค์, 2555) และยุคสมัยปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจการบริหารคน que เปลี่ยนแปลงไป ทำให้้องค์การก้าวไปข้างหน้า้องค์การใดที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทันจะสูญเสียพนักงานที่ดีและนำไปสู่การสูญเสียความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ยิ่งไปกว่านั้นสถานการณ์ในปัจจุบันมีผู้ให้ความสำคัญด้านสวัสดิการในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากสภาวะแวดล้อมต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วข้อมูลข่าวสารเชื่อมโยงถึงกันอย่างรวดเร็ว เมื่อลูกจ้างต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและดำรงชีวิตรวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีจึงต้องแสวงหา้องค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้และการที่ข้อมูล que เชื่อมโยงถึงกันทำให้ลูกจ้างมีข้อเปรียบเทียบระหว่าง้องค์การที่ให้สวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการได้มากที่สุดส่วนด้านนายจ้างก็มีความต้องการลูกจ้างที่มีคุณภาพมาทำงานและอยู่ร่วมกับ้องค์การไปนานๆ ในขณะเดียวกันก็ต้องหาวิธีประหยัดค่าใช้จ่ายเพื่อให้้องค์การมีผลกำไรสามารถดำเนินธุรกิจต่อไป ซึ่งการบริหารสวัสดิการที่ดีจึงเป็นสิ่งที่สำคัญทั้งนายจ้างและลูกจ้างเพราะถ้า้องค์การใดมีการบริหารสวัสดิการที่ดีย่อมส่งผลให้มีภาพลักษณ์ชื่อเสียงที่ดีของ้องค์การ ดังนั้น้องค์การธุรกิจต่างๆ จึงได้พยายามสรรหาวิธีการสร้างแผนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกจ้างให้มากที่สุดจึงทำให้เกิดการแข่งขันในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง

จากการสำรวจการการจัดอันดับโดยนิตยสาร Fortune สหรัฐอเมริกา พบว่า 100 บริษัทที่นำทำงานด้วยมากที่สุดส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญของสวัสดิการที่บริษัทจัดให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความนำทำงานของบริษัทมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน อาทิเช่น สวัสดิการดูแลด้านสุขภาพ ด้านการดูแลบุตรให้กับพนักงาน ด้านการสร้างความสุขในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

ธุรกิจด้านการบริการสุขภาพในประเทศไทยนั้นสามารถแบ่งตามความครอบคลุมของการให้บริการทางการแพทย์ได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ ตามลำดับ ซึ่งบริการทั้งสามระดับนั้นมีผู้ให้บริการทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชน

ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนของไทยปี 2558 ถือว่าเป็นธุรกิจดาวรุ่งที่มีแนวโน้มขยายตัว โดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของกลุ่มคนไข้ชาวต่างชาติ ทั้งที่เป็นกลุ่ม Medical Tourism และกลุ่มชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในไทย เรียกสั้นๆ ว่ากลุ่ม EXPAT ซึ่งสร้างเม็ดเงินสะพัดไปยังธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนธุรกิจท่องเที่ยวหรือธุรกิจค้าปลีกกรมเป็นมูลค่าไม่ต่ำกว่า 1.7 แสนล้านบาทในปัจจุบัน และคาดว่าภายหลังการเปิดการค้าเสรี AEC ในปลายปี 2558 คนไข้กลุ่มดังกล่าวน่าจะเข้ามามีบทบาทและหนุนให้ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนของไทยเติบโตอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ติดตามมากับการเติบโตของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนไทย คือการแข่งขันที่มีแนวโน้มรุนแรงขึ้น นอกจากผู้ประกอบการไทยจะต้องเผชิญการแข่งขันกันเองแล้วยังต้องเผชิญกับการแข่งขันกับนักลงทุนต่างชาติที่สนใจร่วมลงทุนในธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนของไทยด้วย ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและรายได้เปรียบเทียบในการดำเนินธุรกิจ ผู้ประกอบการโรงพยาบาลเอกชนของไทยจะต้องปรับตัวหรือสร้างกลยุทธ์ที่แตกต่าง เพื่อรองรับกับตลาดที่มีโอกาสขยายตัวสูงขึ้นและการแข่งขันที่รุนแรงในระยะข้างหน้า ประเด็นสำคัญ เพื่อรักษาความเป็นผู้นำทางด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ นอกจากองค์การจะจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างและเงินเดือน องค์การยังต้องจูงใจและธำรงรักษาให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ โดยการให้สวัสดิการ ผลประโยชน์และบริการอื่นๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่นอกจากเงินเดือน ค่าจ้างแรงงานเพื่อทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพัน จงรักภักดี และมีความรู้จักร่วมในองค์การในฐานะสมาชิกของหน่วยงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

อีกทั้งผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานในการรักษา ซึ่งถือว่าเป็นจุดแข็งของไทย รวมถึงการบริหารจัดการบุคลากรทางการแพทย์และทรัพยากรบุคคลที่ทำงานในโรงพยาบาล เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการเป็น Medical Hub ที่รองรับกับตลาดคนไข้ชาวต่างชาติที่เพิ่มขึ้น และความมั่นคงในการให้บริการทางด้านสาธารณสุขพื้นฐานแก่คนในประเทศ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย ฉบับที่ 2587 ปี พ.ศ. 2558)

วิวัฒนาการในการจัดสวัสดิการรูปแบบต่างๆ ได้พัฒนาจนถึงปัจจุบันที่มีการจัดรูปแบบสวัสดิการในลักษณะการให้ผลประโยชน์แบบเลือกได้ (Cafeteria or Variable benefits) และการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible benefits) ที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิ์เลือกในสิ่งที่ตนพอใจและเหมาะสมกับความต้องการ ในขณะที่นายจ้างก็ได้ประโยชน์ในด้านการเสริมสร้างบรรยากาศของ

องค์กร ทำให้สามารถควบคุมต้นทุนการจ่ายค่าตอบแทน หรือค่าจ้างได้ดีขึ้นและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมให้กับลูกจ้าง

โรงพยาบาลโอเวอร์บรีค เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่สังกัดพันธกิจการแพทย์ 1 ใน 8 แห่งของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยจัดเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งหวังแสวงหาผลกำไร มีหน้าที่หลักในการปฏิบัติพันธกิจการแพทย์ ในการบำบัดรักษาพยาบาล ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณแก่บุคคลทั่วไป รวมทั้งการฟื้นฟูสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันการเจ็บป่วย แต่อย่างไรก็ตามโรงพยาบาลในแต่ละแห่งที่อยู่ในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยก็จะต้องมีระบบการบริหารจัดการดูแลองค์กรเพื่อดำเนินธุรกิจและสามารถเลี้ยงตนเองได้ โดยไม่ต้องขอรับเงินสนับสนุนจากมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้วยเหตุที่โรงพยาบาลโอเวอร์บรีคเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่สังกัดพันธกิจการแพทย์แห่งของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยจัดเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งหวังแสวงหาผลกำไรทำให้มีผู้รับบริการจำนวนมาก ปัจจุบันโรงพยาบาลมีผู้รับบริการผู้ป่วยนอกเฉลี่ย 800 คนต่อวัน และผู้ป่วยในเฉลี่ย 220 เตียงต่อวัน โดยที่ผู้รับบริการมีหลากหลายระดับ หลากหลายเชื้อชาติ ไม่ว่าจะเป็นคนพื้นเมือง ชาวเขาเผ่าต่างๆ ชาวต่างชาติ เช่น ลาว พม่า จีน หรือแม้แต่ชาวต่างชาติที่เป็นนักท่องเที่ยว ในสภาวะการที่กดดันจากปัจจัยภายนอกไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ภาษา ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสื่อสารและบริการ บางครั้งก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน อีกทั้งอัตราเงินเดือนค่าจ้างก็น้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชนในแถบใกล้เคียง ซึ่งมีผลทำให้พนักงานลาออกไปทำงานโรงพยาบาลอื่นที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานและเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงได้คิดหาค่าตอบแทนในรูปแบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ให้แก่พนักงาน เนื่องจากค่าตอบแทนในรูปแบบเงินเดือนเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่อยู่ในสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักร ต้องรอการอนุมัติจากสภาซึ่งอาจทำให้เกิดความล่าช้า

ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพและให้เกิดความสมดุลในความพึงพอใจระหว่างคณะผู้บริหารกับพนักงาน ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง และสวัสดิการที่ได้รับตามความคาดหวังของบุคลากรในโรงพยาบาล และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเสนอให้คณะผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและจัดดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนเพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จังหวัดเชียงราย

2.2 เพื่อศึกษาสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการที่ตามความคาดหวังของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จังหวัดเชียงราย

2.3 เปรียบเทียบสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวังของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จังหวัดเชียงราย

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

### ตัวแปรที่ศึกษา

| ปัจจัยส่วนบุคคล |                           |
|-----------------|---------------------------|
| - อายุ          | - ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน |
| - ตำแหน่งงาน    | - รายได้                  |
| - ลักษณะงาน     | - หน่วยงานที่สังกัด       |

  

| สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวังของบุคลากร |
|-----------------------------------------------------------------------|
| 1. สวัสดิการด้านสุขภาพ                                                |
| 2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ                                              |
| 3. สวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ                                 |
| 4. สวัสดิการด้านความมั่นคง                                            |
| 5. สวัสดิการด้านการศึกษา                                              |
| 6. สวัสดิการด้านนันทนาการ                                             |
| 7. สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน                                 |

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 4. ขอบเขตของการวิจัย

### 4.1 ประชากรที่ศึกษา

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ บุคลากรทุกคนโรงพยาบาลเอกชน สังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 250 เดียง จังหวัดเชียงราย จำนวน 500 คน กลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบเจาะจงได้จำนวน 357 คน ในโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดเชียงราย

### 4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวัง

## 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ต้องจัดการให้แก่พนักงาน หรือลูกจ้างที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้าง อาจเป็นสิ่งที่เป็นตัวเงิน หรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้ รูปแบบของสวัสดิการมีความหลากหลาย เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ (Health Service) สวัสดิการด้านความมั่นคง (Social Security Service) สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น เพื่ออำนวยความสะดวกสบาย สามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม โดยแบ่งสวัสดิการออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

5.1.1 *สวัสดิการด้านสุขภาพ (Health Service)* หมายถึง การตรวจสุขภาพร่างกายทั่วไปก่อนเริ่มทำงานการตรวจสุขภาพประจำปี การบริการฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคจากการปฏิบัติงาน เช่น วัคซีนไวรัส ตั๊กอัสเสบบี วัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ การบริการรักษาพยาบาลเมื่อเกิดภาวะการเจ็บป่วยทั้ง ผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ตลอดจนการบริการรักษาพยาบาลเมื่อบุคคลในครอบครัวเจ็บป่วย เช่น บิดา มารดา สามี บุตร เป็นต้น

5.1.2 *สวัสดิการด้านความมั่นคง (Social Security Service)* หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือ หรือเงินชดเชยเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เงินช่วยเหลือค่าครองชีพหรือผลประโยชน์ทดแทนเมื่อยามเกษียณอายุ เป็นต้น

5.1.3 *สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Service)* หมายถึง การได้รับการฝึกอบรมการฝึกซ้อมป้องกันอัคคีภัย สถานที่ทำงานจัดให้บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม อากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์

ป้องกันอันตรายจากการติดเชื้อโรคขณะปฏิบัติงาน เช่น ถุงมือ ผ้าปิดจมูก เป็นต้น ตลอดจนการได้รับบริการที่พักรักษาเพื่อความปลอดภัยกรณีที่ต้องปฏิบัติงานวิกาล เป็นต้น

**5.1.4 สวัสดิการด้านการศึกษา (Education Service)** หมายถึง การสนับสนุนโอกาสการฝึกอบรมศึกษาเพิ่มเติม การประชุมวิชาการ ภายนอกโรงพยาบาล การบริการจัดช่องทางการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมที่เพียงพอแก่ความต้องการ เช่น การบริการเครือข่าย INTERNET การให้ทุนการศึกษสนับสนุนการเรียนต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการได้รับการฝึกอบรมความรู้สะสมความเชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ

**5.1.5 สวัสดิการด้านนันทนาการ (Recreational Service)** หมายถึง สวัสดิการที่กำหนดขึ้นจากความต้องการของบุคลากร เช่น การจัดสถานที่ออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างสุขภาพ เช่น ห้องฟิตเนส การจัดกิจกรรมหรือการจัดตั้งชมรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างสันทนาการ เช่น ชมรมปั่นจักรยาน จัดงานแข่งขันกีฬาภายในองค์กร การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ เช่น งานคริสต์มาส งานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น ตลอดจนการจัดกิจกรรมทัศนอารนอกสถานที่ เพื่อพักผ่อนหย่อนใจ

**5.1.6 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Economic Service)** หมายถึง การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการบริการ และอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่บุคลากร เป็นสวัสดิการที่องค์กรเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การบริการห้องพักให้บุคลากรที่มีที่อยู่อาศัยไกลจากที่ทำงานหรือมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด การบริการรถรับส่ง การบริการจัดอาหารให้แก่พนักงานเมื่อปฏิบัติงานนอกเวลา เช่น เวรบาย / ดึก

**5.1.7 สวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ (Rewards and Bonus)** หมายถึง เงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนปกติ เช่น การจ่ายเงินพิเศษเพื่อเป็นรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติดี เช่น การจ่ายเบี้ยขยันสำหรับบุคคลที่ไม่เคยมาทำงานสาย เงินตอบแทนพิเศษเมื่อผลประกอบการมีผลกำไรหรือบรรลุเป้าหมาย รวมถึงเงินรางวัลพิเศษเงินโบนัสในรอบปีการทำงาน เป็นต้น

**5.2 สวัสดิการที่ได้ตามความเป็นจริง** หมายถึง สวัสดิการที่บุคลากรได้รับจริงจากองค์กรในปัจจุบัน

**5.3 สวัสดิการตามความคาดหวัง** หมายถึง สวัสดิการที่บุคลากรคาดหวังที่จะได้รับจากองค์กร

**5.4 สายงานที่ปฏิบัติงาน** หมายถึง สายงานที่ปฏิบัติงานตามลักษณะวิชาชีพ แบ่งเป็น

**5.5 สายงานการรักษา (Clinic)** ประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกร  
นักรังสีวิทยา นักกายภาพบำบัด นักเทคนิคการแพทย์



**5.6 สายงานสนับสนุน (Non - Clinic)** ประกอบด้วย เวชระเบียน เวชสถิติ บัญชีและการเงิน การตลาด ประสานการแพทย์ โภชนาการ เลหะรักษ/ซักกริด จ่ายกลาง เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ช่างเครื่องแพทย์/ซ่อมบำรุง ศาสนกิจ

**5.7 สังกัดหน่วยงาน / ฝ่าย** หมายถึง สังกัดตามสายบังคับบัญชา และตามลักษณะงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเครือคริสตจักรขนาด 250 เตียง จังหวัดเชียงราย โดยแบ่งเป็นฝ่ายสนับสนุนการแพทย์ฝ่ายการพยาบาล ฝ่ายประสานการแพทย์ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายสนับสนุนและบริการ (พัฒนา คุณภาพ วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษา ศาสนกิจ)

**5.8 ตำแหน่งงาน** หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันขององค์กร โดยแบ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาล)

ผู้บริหารระดับกลาง (หัวหน้าฝ่าย)

ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าแผนก) และผู้ปฏิบัติงาน

**5.9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน สังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักร ขนาด 250 เตียง จังหวัดเชียงราย

**5.10 รายได้** หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึง ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยันในแต่ละเดือน

**5.11 บุคลากร** หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน สังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรขนาด 250 เตียง จังหวัดเชียงราย และได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ

## 6. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

**6.1** ทราบถึงข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการที่ได้รับตามความคาดหวังของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชน สังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักร ขนาด 250 เตียง จังหวัดเชียงราย

**6.2** ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเอกชน สังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักร สามารถนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการจัดและพัฒนาสวัสดิการเพื่อให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันและความคงอยู่ของบุคลากร อีกทั้งก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย