

ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง
Satisfaction of Welfare Management Affecting Organizational Commitment of
The Ministry of Public Health: A Case Study of Bangbuathong Hospital

ภัทรภรณ์ สุขทวล¹

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 (\bar{X} =3.55) รองลงมาด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.49) ด้านสุขภาพอนามัย (\bar{X} =3.47) ด้านนันทนาการ (\bar{X} =3.38) ด้านเศรษฐกิจ (\bar{X} =3.31) ด้านการศึกษา (\bar{X} =3.30) ตามลำดับ และพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก และการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีด้วยกัน 3 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคง ซึ่งมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาวิจัยสามารถนำเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการในโรงพยาบาลบางบัวทอง ดังนี้ คือ ควรมีการพัฒนาการจัดสวัสดิการในด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ให้มีการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

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 (\bar{X} =3.55), followed by security (\bar{X} =3.49), health (\bar{X} =3.47), recreation (\bar{X} =3.38), economy (\bar{X} =3.31), and education (\bar{X} =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 .05 The recommendations

¹ นักศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
อีเมล: aomioza@gmail.com

ข้อมูลบทความ

ส่งบทความ 17 สิงหาคม 2557
ตอบรับ 29 ตุลาคม 2557
เผยแพร่ออนไลน์ 8 พฤษภาคม 2558

คำสำคัญ

ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ
ความผูกพันต่อองค์กร
โรงพยาบาลบางบัวทอง
Satisfaction with Welfare Provision
Organizational Commitment
Bangbuathong Hospital

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.

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของ เศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ หรือภาคเอกชนต่างได้รับผลกระทบ ซึ่งก่อให้เกิดทั้งโอกาสและ อุปสรรคต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์การ ทำให้ องค์การต่างๆ มีการปรับตัวให้เข้ากับกระแสดังกล่าว ซึ่งในส่วน ของภาครัฐได้ดำเนินการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้สอดคล้อง ต่อการเปลี่ยนแปลง ในด้านของการบริหารองค์การเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายจะต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารอยู่ 4 ประการ คือ คน (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการ จัดการ (Management) “คน” ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ของการบริหารงาน เพราะคนเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นๆ คือ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการจัดการ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ กับคนไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะต้อง อาศัยความร่วมมือของคนในองค์การ ในการที่คนจะปฏิบัติงานใน องค์การสิ่งที่จะมองเป็นอันดับต้นๆ คือ ค่าตอบแทนในเรื่องของ เงินเดือนและสวัสดิการที่จะได้รับเมื่อปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ การจัดสวัสดิการและผลตอบแทนให้กับบุคลากรจึงมีความสำคัญ เป็นอย่างมาก ในส่วนข้าราชการจะได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทน การปฏิบัติงาน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ราชการยังให้สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินหลาย ประการแก่ข้าราชการและครอบครัว (บิดา มารดา คู่สมรส และ บุตร) เพื่อเป็นการจูงใจให้อยากเข้ารับราชการ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ โดยให้ได้รับสวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูลตลอดเวลาตั้งแต่เข้ารับราชการ พันจากราชการ และเสียชีวิต เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของข้าราชการ (สำนักงาน ก.พ., 2551)

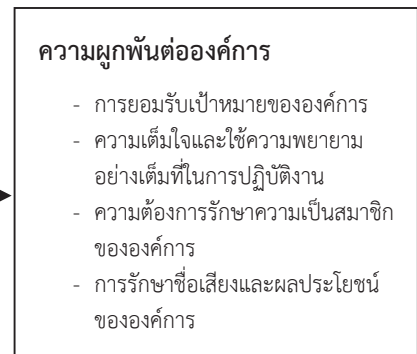
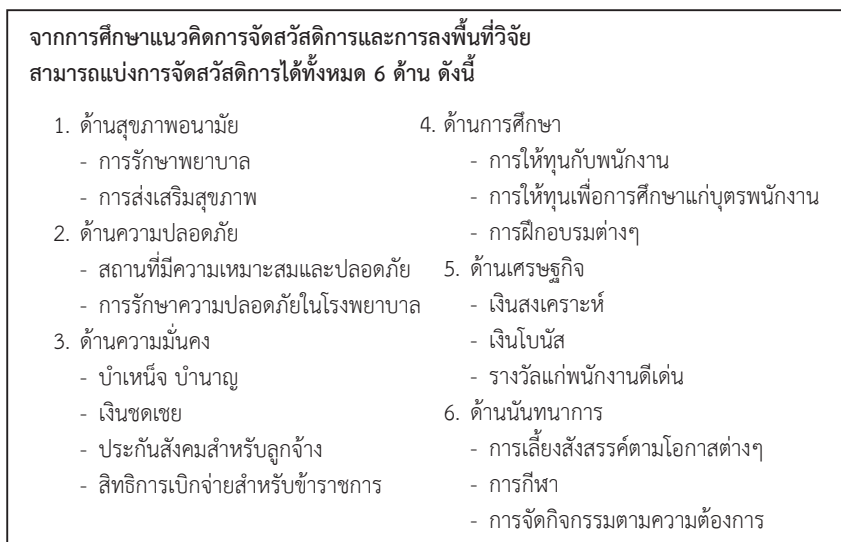
การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานก็มีความสำคัญต่อ การพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ หน่วยงานภาครัฐและภาค รัฐวิสาหกิจ จึงได้พยายามสรรหาวิธีการในการวางแผนเรื่อง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อตอบสนองความ ต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกจ้างให้ได้มากที่สุด

เท่าที่จะทำได้ ทำให้เกิดการแข่งขันในเรื่องของสวัสดิการและ ผลประโยชน์ตอบแทนให้กับลูกจ้าง ดังนั้น ในเรื่องของสวัสดิการ ถือเป็นมาตรการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่ประโยชน์สุขของผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพ การทำงานที่องค์การหรือหน่วยงานที่จะได้รับ จึงจำเป็นต้องหา ผลทางส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Sense of Security) ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์การ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ (อุทัย หิรัญโต, 2532, น. 152) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความ ต้องการของ Maslow (1984) และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1969) พบว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงาน และเป็นสิ่งที่พนักงานสมควรได้รับนอกเหนือจาก เงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ เมื่อนักงานได้รับการตอบ สนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมที่เป็นบวก ถ้านักงานได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งที่กระตุ้น ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อ องค์การและเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไป องค์การจะ ได้รับประโยชน์จากพนักงานในด้านผลการปฏิบัติงานในด้านการ ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาองค์การให้ได้ดีขึ้น การส่งเสริมให้คนมีความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญในการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์การ ที่สำคัญ ความผูกพันต่อองค์การเกี่ยวข้องกับการรักษาคนที่มีคุณภาพ ไม่ให้ออกจากองค์การหรืออยู่ในองค์การคู่แข่ง เพราะเมื่อพนักงาน มีความผูกพันต่ำจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น การขาดงาน การลาออกมีอัตราสูง ไม่มีความเสียสละในการทำงาน เป็นต้น ฉะนั้น การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การจึงเป็น สิ่งที่มีคุณค่าต่อพนักงาน ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อตัวพนักงาน และต่อองค์การ

ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงมองว่า การจัดสวัสดิการได้ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การ ทำให้คนอยากที่จะทำงานและอยู่ในองค์การ ต่อไป การจัดสวัสดิการประกอบไปด้วย 6 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ อนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และ ด้านนันทนาการ เป็นตัวแปรที่เข้ามาสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรค

ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2502 ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับชุมชนขนาด 30 เตียง ได้รับการจัดระดับสถานบริการตามเกณฑ์ GIS กระทรวงสาธารณสุข มีบุคลากรทั้งสิ้น 219 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลบางบัวทองมีจุดเด่นในเรื่องของการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลที่มีอัตราการขาดงานและอัตราการลาออกอยู่ในระดับน้อยมาก ด้วยสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจในปัจจุบันในการที่จะเข้าทำงานในเรื่องสวัสดิการที่จะได้รับถือเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจสามารถมองข้ามไปได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเกิดข้อสงสัยในเรื่องของการจัดสวัสดิการในโรงพยาบาลบางบัวทอง เพราะสาเหตุใดบุคลากรบางบัวทองถึงมีอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกที่น้อย ซึ่งในเรื่องของการจัดสวัสดิการบุคลากรได้ให้ความสำคัญที่ผู้บริหารของโรงพยาบาลได้จัดให้กับบุคลากรทุกกลุ่ม จึงเป็นวิธีการที่จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ การจัดสวัสดิการด้านใดที่บุคลากรมีความพึงพอใจ และการจัดสวัสดิการด้านใดมีความพึงพอใจในระดับน้อย เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดสวัสดิการด้านนั้นๆ ให้ดีหรือสมบูรณ์มากขึ้น และยังนำไปศึกษาต่อว่าการจัดสวัสดิการที่โรงพยาบาลบางบัวทองจัดขึ้นได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การหรือไม่ ที่ทำให้บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่และมีอัตราการลาออกน้อย ทำให้โรงพยาบาลบางบัวทองถึงไม่ประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะทำการศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดสวัสดิการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์การในอนาคต จึงเป็นวิธีการที่จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง
3. เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบางบัวทอง
2. นำผลการวิจัยในการจัดสวัสดิการไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรโรงพยาบาลบางบัวทอง
3. นำผลการวิจัยในด้านความผูกพันต่อองค์การไปใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การที่ตีมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับปัจจุบันประกอบด้วยทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการ ศึกษาาระดับความผูกพันต่อองค์กร และวิเคราะห์การจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมดของโรงพยาบาลบางบัวทองจำนวนทั้งสิ้น 219 คน

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยโดยรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปทดสอบหาความเชื่อมั่นกับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 30 คน ที่โรงพยาบาลบางบัวทอง 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 โดยใช้ค่าสถิติประเภทร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการใช้พหุคูณถดถอย (Multiple Regression Analysis) ในการหาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งขั้นตอนการเก็บข้อมูลออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่เป้าหมายการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
2. นำข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล
3. ผู้วิจัยนำมาลงรหัสเพื่อบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS for Windows

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดที่เกี่ยวข้องพัฒนาเป็นแบบสอบถาม โครงสร้างของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 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

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ก่อนการเก็บรวบรวมภาคสนาม ผู้วิจัยได้นำแนวทางการถามตามกรอบการวิจัย 2 ส่วน คือ การจัดสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขและความผูกพันต่อองค์กร โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการรวบรวมเอกสารและการสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบหาค่าเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ข้อคำถามแต่ละข้อ เพื่อให้ข้อคำถามมีความถูกต้องเหมาะสมในเชิงเนื้อหา และเป็นข้อคำถามที่มีการปฏิบัติจริง ซึ่งผลการตรวจสอบได้พบว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงและผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับแก้ให้ดังปรากฏในแบบสอบถาม
2. การทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Reliability) เมื่อได้แบบทดสอบตามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ

ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้วิจัยได้นำไปทดสอบกับกลุ่มบุคลากร จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่หน่วยที่ใช้วิเคราะห์ แต่มีบริบทขององค์การใกล้เคียงกับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งภาพรวมค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ 0.98 ซึ่งจะต้องได้ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป สำหรับข้อที่ได้คะแนนสัมประสิทธิ์อัลฟาไม่ถึงเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงใหม่เพื่อให้ข้อคำถามมีความเหมาะสม และมีความเชื่อมั่นยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ หรือ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1. ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง ความคิดเห็นของบุคลากรในระดับความ

ตารางที่ 1 แสดงระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันโดยรวมทั้ง 6 ด้าน โดยแยกจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

การจัดสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	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

1. ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังมีสาระสำคัญต่อไปนี้

1.1 ด้านสุขภาพอนามัย จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

พึงพอใจในการจัดสวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

2. การวิเคราะห์พหุคูณถดถอย (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise เพื่อใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม คือ การจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีทั้งหมด 219 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 67.60 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70 มีการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 และส่วนใหญ่เป็นกลุ่มงานลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 มีอายุงานส่วนใหญ่ 1-5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80

ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 มีอัตราเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน คือ 10,001-20,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40

มีความคิดเห็นด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.47$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลในรูปแบบของกลุ่มงานที่ได้ปฏิบัติงาน เช่น กลุ่มข้าราชการจะได้รับสิทธิตามแบบที่ข้าราชการควรจะได้รับตามระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กลุ่มลูกจ้างประจำ

และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับสิทธิ์การรักษาพยาบาลจากประกันสังคม เป็นต้น อีกทั้งโรงพยาบาลยังมีช่องทางพิเศษให้กับบุคลากรในการเข้ามาติดต่อรักษาพยาบาล เพื่อความสะดวกและรวดเร็วให้กับบุคลากรในโรงพยาบาลในระดับปานกลาง อาจจะไม่ได้รับการบริการที่ทั่วถึงกับทุกคน โดยให้สิทธิ์กับบุคลากรของโรงพยาบาลทุกกลุ่มงาน การให้สิทธิ์การรักษาพยาบาลให้กับบุคคลในครอบครัวหรือการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล สิทธิ์นี้จะได้รับเพียงในกลุ่มของข้าราชการเพียงเท่านั้น แต่ยังไม่ครอบคลุมถึงกลุ่มลูกจ้างประจำและกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว จะสามารถเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้เพียงแคตัวของบุคลากรเท่านั้น ทางโรงพยาบาลได้มีการกระตุ้นเตือนในการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของบุคลากรในโรงพยาบาลบางบัวทอง โดยมีการจัดโครงการ “ตรวจสุขภาพประจำปี” ให้กับบุคลากร พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพให้กับบุคลากรทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับ สุเทพ เชาวลิต (2527) ได้อธิบายว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค รวมไปถึงการรักษาโรคร้ายไข้เจ็บ สอดคล้องกับแนวความคิดของ ระพีพรรณ คำหอม (2545) ได้อธิบายว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยจะแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการที่ได้แก่ การรักษาพยาบาล การรักษาสายตา ทันตกรรม การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งทำให้แต่ละโรงพยาบาลได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยไม่เหมือนกัน

1.2 ด้านความปลอดภัย จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อความ พบว่า สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีระบบรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวดดูแลตลอด 24 ชั่วโมงในการเข้า-ออกโรงพยาบาล ซึ่งพิจารณาได้จากอาคารของโรงพยาบาล ได้มีการขยายอาคารในช่วงระยะเวลา 2-3 ปีที่ผ่านมา เพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ใช้บริการ วางแผนการใช้อาคารและพื้นที่ใช้สอยให้สามารถตอบสนองต่อการดำเนินงานตามเป้าหมาย ในการตรวจตราและดูแลด้านความปลอดภัยในอุปกรณ์การทำงาน โดยมีหน่วยซ่อมบำรุง ทำหน้าที่ด้านงานซ่อมบำรุง ปรับปรุง และรักษาทรัพย์สินอาคารสถานที่ เครื่องจักร ระบบไฟฟ้า ระบบสาธารณูปโภคต่างๆ และอุปกรณ์ให้คุ้มค่าในการใช้งานสินทรัพย์ โดยมีกำหนดแผนการตรวจเช็คสภาพ และการดูแลรักษาอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนดำเนินงาน

การเพื่อปรับปรุงและซ่อมแซมทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล รวมถึงการดูแลอุปกรณ์ทางการแพทย์เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายกับบุคลากรและผู้ป่วย ในเรื่องของการตรวจตราและดูแลความปลอดภัยในตัวบุคคล ทางโรงพยาบาลได้มีการจัดอบรมการป้องกันอัคคีภัยให้กับบุคลากร อย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี และมีการฝึกซ้อมการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเมื่อมีเหตุฉุกเฉินอย่างถูกวิธี เพื่อความปลอดภัยกับผู้ป่วยและตัวของบุคลากรในโรงพยาบาลบางบัวทองอีกด้วย สอดคล้องกับแนวความคิดของ อุทัย หิรัญโต (2532) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนความอบอุ่นใจหมดกังวลในเรื่องต่างๆ ในฐานะที่คนงานหรือเจ้าหน้าที่เป็นมนุษย์ เป็นกำลังสำคัญขององค์กรและเป็นผู้ก่อให้เกิดผลงานอย่างแท้จริง องค์กรจึงจำเป็นต้องหาทางส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มี “Sense of Security” ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

1.3 ด้านความมั่นคง จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นด้านความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.49$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อความ พบว่า มีประกันสังคมสำหรับบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข เป็นหลักประกันอย่างหนึ่งของสวัสดิการที่ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับข้าราชการในโรงพยาบาลมีสิทธิ์ในการเบิกจ่ายในส่วนอื่นที่นอกเหนือไปจากค่ารักษาพยาบาล ส่วนข้อความ “มีเงินบำเหน็จบำนาญให้แก่บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาล” “มีการให้เงินชดเชยในการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาทำงานและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” และ “มีหลักประกันชีวิตให้กับบุคลากร” บุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ซึ่งระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางในเรื่องเกี่ยวกับบำเหน็จ บำนาญ เงินชดเชย เงินเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต หรือกองทุนต่างๆ จะพบในกลุ่มของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวจะไม่ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญ เมื่อเกษียณอายุหรือสวัสดิการทางด้านนี้มากนัก เมื่อเทียบกับกลุ่มข้าราชการ นอกเหนือจากประกันสังคมที่มอบให้แล้ว การจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพต่างๆ อาจได้รับไม่ทั่วถึงกับจำนวนความต้องการของบุคลากร สอดคล้องกับแนวความคิดของ Flippo (1976) ได้อธิบายว่า บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีหลักประกันที่มั่นคงในอาชีพ หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับประจำ สอดคล้องกับแนวความคิดของ อุทัย หิรัญโต (2530) ได้อธิบายว่า

บริการหรือกิจการใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรได้จัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพการงาน มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ในประเด็นนี้ สิริลักษณ์ ศิริรัตน์ (2535) อธิบายว่า สวัสดิการที่ให้แก่ข้าราชการนั้น โดยทั่วไปก็เพื่อที่จะให้ข้าราชการได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในอาชีพที่ทำ มีหลักประกันที่แน่นอนสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ข้าราชการสามารถอุทิศเวลา กำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา และความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สำหรับผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับ นิซวัฒน์ ศิริวัฒน์ชยดล (2553) เรื่อง “ความต้องการสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด กรณีศึกษาลูกจ้างองค์การบริหารการปกครองส่วนตำบลบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” และ พบว่า กลุ่มประชากรลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการแรงงานที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดด้านความมั่นคงในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีระดับความคิดเห็นในด้านการศึกษายู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถาม พบว่า ทุกๆ ข้อคำถามจะอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ จะเห็นได้ว่าการให้ทุนการศึกษาที่โรงพยาบาลบางบัวทองมอบให้กับบุคลากรและบุตรของบุคลากรในการเป็นทุนการศึกษา หรือการช่วยเหลือทางด้านการศึกษายังมีอยู่น้อยและไม่ทั่วถึงอาจจะด้วยงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทุนการศึกษาที่จำกัด รวมทั้งจำนวนบุคลากรหรือบุคคลที่มีความต้องการมีอยู่มาก เนื่องจากโรงพยาบาลเป็นสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง และจำนวนบุคลากรในโรงพยาบาลยังไม่เพียงพอแก่ผู้ที่มาใช้บริการ ทำให้การลาเพื่อไปศึกษาต่อจึงเป็นไปได้ยาก รวมทั้งโรงพยาบาลยังให้สิทธิ์แก่บุคลากรเพื่อไปศึกษาต่อ โดยไม่ถือว่าขาดงานยังให้สิทธิ์กับบุคลากรไม่เต็มที่มากเท่าใดนัก ทำให้บุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อไม่สามารถที่จะลาเพื่อศึกษาต่อได้ทุกคน ส่วนการส่งบุคลากรภายในโรงพยาบาลไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ซึ่งไม่ได้รับการสนับสนุนจากคณะผู้บริหารเท่าที่ควร ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และใช้ทักษะต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต รวมทั้งการเผยแพร่

ความรู้โดยบุคลากรในโรงพยาบาลด้วยตนเอง เพื่อเป็นการเรียนรู้และพัฒนาไปด้วยกัน นอกจากนั้น สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้ อธิบายว่า การตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนที่นอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาป่วย และค่าล่วงเวลา ถือได้ว่าเป็นการช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลดียิ่งขึ้น

1.5 ด้านเศรษฐกิจ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีระดับความคิดเห็นในด้านการศึกษายู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$) เมื่อพิจารณาจากข้อคำถาม พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความคิดเห็นในข้อคำถาม “มีการจ่ายเงินสงเคราะห์ให้กับบุคลากร เช่น เงินฌาปนกิจศพ เงินประสมภักดิ์ต่างๆ” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.45$) โรงพยาบาลบางบัวทองได้มีการช่วยเหลือสงเคราะห์ด้านการเงินให้กับบุคลากร เช่น เงินฌาปนกิจศพ ญาติเสียชีวิต เงินประสมภักดิ์ต่างๆ รวมทั้งการคลอดบุตรและค่าเยี่ยมไข้ แต่ในบางข้อคำถาม “การให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น เงินกู้ ฯลฯ” “การมอบรางวัลพนักงานดีเด่น เช่น การได้รับการเลื่อนขั้น” “การได้รับบำเหน็จประจำปีหรือรางวัลพิเศษ” “ค่าเช่าบ้านหรือการจัดสถานที่ให้แก่แพทย์และพยาบาลที่เข้าเวร” บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรยังไม่เห็นความชัดเจนของการให้ความช่วยเหลือทางการเงิน เช่น อาหารกลางวัน ค่าเครื่องแบบ ค่าเช่าบ้าน เงินกู้ เงินเลี้ยงชีพเงินล่วงเวลา เงินชดเชย โบนัสประจำปี รางวัลทำงานนาน รางวัลพนักงานดีเด่น รวมถึงการจัดตั้งสหกรณ์ในโรงพยาบาล เป็นต้น อีกทั้งบ้านพักข้าราชการยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรของโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับ บุญรวย ฤกษ์ชัย (2543) อธิบายว่า สวัสดิการนั้นคือ เงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงานได้รับเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งจำแนกอย่างกว้างๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของคนทำงาน และบริการที่จัดให้สำหรับคนทำงาน เพื่อความสะดวกในการครองชีพ ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับ สภาข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2552) เรื่อง “ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเงินกู้ยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรมีความต้องการสวัสดิการด้านเงินกู้ ได้แก่ สวัสดิการการกู้เงินเพื่อคุณภาพชีวิต และสวัสดิการเงินกู้เฉพาะกิจต่างๆ มากที่สุด มากกว่าสวัสดิการด้านอื่นๆ

ซึ่งผลมาจากบุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิน้อยและไม่มีเงินออมในครัวเรือน ประกอบกับเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

1.6 ด้านนันทนาการ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีระดับความคิดเห็นในด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$) เมื่อพิจารณาจากข้อคำถาม พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความคิดเห็นในข้อคำถาม “ทางโรงพยาบาลมีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสต่างๆ ให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล” “มีการจัดการแข่งกีฬาเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี” อยู่ในระดับมาก โรงพยาบาลบางบัวทองได้มีการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในแผนกต่างๆ ได้ร่วมทำกิจกรรมสร้างความสามัคคีในองค์กรผ่านการแข่งขันกีฬาโดยที่จัดขึ้นทุกๆ ปี และได้มีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสสำคัญต่างๆ ตามเทศกาล กำหนดเวลาหยุดพักระหว่างการทำงาน หรือเวลาพักผ่อนระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดพิเศษเพื่อทดแทนเวลาทำงานในช่วงเทศกาลต่างๆ แต่ในข้อคำถาม “การจัดทัศนจรไปยังที่ต่างๆ” “การจัดตั้งศูนย์สุขภาพให้กับบุคลากร” “การจัดกิจกรรมตามความต้องการของ

บุคลากร” มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรยังมีความต้องการในเรื่องของการทัศนจรนอกสถานที่ ต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน การได้ทำกิจกรรมที่ได้เป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการที่สร้างความครื้นเครง กิจกรรมจิตอาสาเพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงานและได้ทำประโยชน์ต่อสังคม โรงพยาบาลบางบัวทองยังขาดศูนย์สุขภาพภายในโรงพยาบาล เพื่อที่บุคลากรของโรงพยาบาลและประชาชนได้มาใช้บริการหลังจากการทำงาน เพิ่มบริการศูนย์เด็กเล่นให้กับเด็กๆ หรือบุตรหลานของบุคลากรให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก สร้างสุขภาพอนามัยที่ดีให้แก่บุคลากรในโรงพยาบาล นอกจากนี้ยังต้องสอบถามถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในโรงพยาบาล

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทั้ง 4 ด้าน โดยแยกจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	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

2.1 การยอมรับเป้าหมายขององค์การ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อการยอมรับเป้าหมายขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.81$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถาม พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง สามารถปฏิบัติตนหรือมีพฤติกรรมชี้วัดให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์การในระดับดีมากทุกข้อคำถาม โดยบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลบางบัวทอง มีการรับรู้และเข้าใจในนโยบาย ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของ

โรงพยาบาลเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.89$) พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเป็นอันดับต้น รองลงมาบุคลากรมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.88$) อีกทั้งยังให้ความร่วมมือกับโรงพยาบาลในการจัดกิจกรรมต่างๆ ($\bar{X}=3.81$) มีความเคารพและให้การยอมรับในระเบียบวินัยข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล ($\bar{X}=3.77$) การยอมรับเป้าหมายขององค์การในเรื่องสุดท้าย คือ การยอมรับในนโยบายของผู้บริหารที่จัดทำขึ้น ($\bar{X}=3.68$) ในประเด็นนี้ ภรณ์ กิริติบุตร (2529) ได้อธิบายว่าความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึง

พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์การจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

2.2 ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.75$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถาม พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง สามารถปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมที่ชี้วัดถึงความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การมาปฏิบัติหน้าที่ตามตารางของโรงพยาบาล ($\bar{X}=3.95$) และมีความพร้อมและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอันดับสอง ($\bar{X}=3.93$) โดยนอกเหนือจากตารางการทำงานและความพร้อมในการทำงานแล้ว บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลยังพยายามศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลใหม่ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ($\bar{X}=3.84$) มีความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในที่ประชุมและในเวลาทำงานอย่างเต็มที่ พอใจ และเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลามีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ($\bar{X}=3.77$) พร้อมทั้งอุทิศเวลาส่วนตัวให้แก่งานและไม่ละทิ้งงานในหน้าที่ ($\bar{X}=3.76$) นอกจากนี้ยังสามารถปฏิบัติตนในการไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่และต่างจังหวัดอย่างเต็มใจ ($\bar{X}=3.60$) พร้อมทั้งเต็มใจที่จะทำงานเข้าเวร (ทำงานเป็นกะ) ($\bar{X}=3.56$) ในการบริการประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ และผลชี้วัดข้อสุดท้าย บุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความเต็มใจที่จะทำงานในวันหยุด ($\bar{X}=3.56$)

2.3 ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.82$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถาม พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง สามารถปฏิบัติตนหรือมีพฤติกรรมชี้วัดให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์การในระดับดีมากทุกข้อ โดยบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.94$) รองลงมาคือ บุคลากรมีสุขและสบายใจในการทำงาน บุคลากรของโรงพยาบาลตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลไปตลอดอายุการทำงานหรือ

เกษียณอายุการทำงาน และเมื่อโรงพยาบาลมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ ท่านจะยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์การต่อไปมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ($\bar{X}=3.79$) ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การตัวชี้วัดสุดท้าย คือ ความพร้อมที่จะเสียสละร่างกายและแรงใจ เพื่อการพัฒนาของโรงพยาบาล ($\bar{X}=3.74$) สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974, p. 533) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การจะประกอบไปด้วย 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นไปในทางเดียวกันกับตนเอง 2) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) ตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty)

2.4 การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความคิดเห็นต่อการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.07$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถาม พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของโรงพยาบาลบางบัวทอง เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลไม่กระทำการใดๆ ที่สร้างความเสียหายให้แก่โรงพยาบาล เช่น ไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด กระทำผิดศีลธรรม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ($\bar{X}=4.10$) เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดแต่ละประเด็น พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลไม่กล่าวเท็จหรือให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ อันจะมีผลทำให้โรงพยาบาลเกิดความเสียหาย ($\bar{X}=4.09$) มีความรักและสามัคคีในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน และรักษาความลับของโรงพยาบาลและความลับทางราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=4.05$) บุคลากรของโรงพยาบาลระมัดระวังทรัพย์สินของโรงพยาบาลและทรัพย์สินที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงพยาบาล ($\bar{X}=4.04$) ซึ่งจะเห็นได้ว่า บุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทอง อยากที่จะเป็นผู้รักษาผลประโยชน์ขององค์การให้ดีอยู่เสมอ และจะปฏิบัติตนไม่ให้เสื่อมเสียทั้งตนเองและไม่ให้เสื่อมเสียไปถึงโรงพยาบาลบางบัวทอง ซึ่งเป็นสถานที่ที่ได้ปฏิบัติงานอยู่

3. ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง จำนวน 219 คน มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มี 3 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย (x_2) ด้าน

นันทนาการ (x_6) และด้านความมั่นคง (x_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ตารางที่ 3 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	S.D.
	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 .05

3.1 ด้านความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยของโรงพยาบาลบางบัวทอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับ .000 (S.D.=0.000) หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรของโรงพยาบาลมีความต้องการในด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในด้านตัวบุคคล สถานที่ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมภายในโรงพยาบาล มีการรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด จะเห็นว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสร้างบรรยากาศที่ดี ลดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบางบัวทองจะได้รับความปลอดภัยในการทำงานตลอดเวลาเมื่อปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

3.2 ด้านนันทนาการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการของโรงพยาบาลบางบัวทอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับ .000 (S.D.=0.000) หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลบางบัวทอง มีการจัดกิจกรรมนันทนาการให้แก่บุคลากรในเรื่องของการจัดเลี้ยงสังสรรค์ การจัดแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารและบุคลากรหน่วยงานต่างๆ ของโรงพยาบาล มีการจัดตั้งศูนย์สุขภาพ ซึ่งได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องสุขภาพของบุคลากร

เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น การจัดทัศนจรไปยังสถานที่ต่างๆ ทำให้เกิดการผ่อนคลายจากการทำงาน ลดความตึงเครียด เป็นการพักผ่อนร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความสุขและสบายใจในการทำงานในโรงพยาบาล

3.3 ด้านความมั่นคง พบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงของโรงพยาบาลบางบัวทอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับ .018 (S.D.=0.018) หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การทำงานของบุคลากรมีความมุ่งหวังและพึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทนทางการเงิน รวมทั้งในเรื่องบำเหน็จบำนาญ เงินช่วยเหลือจากทางโรงพยาบาลที่ทั่วถึงทุกกลุ่มงาน ให้ได้รับสวัสดิการด้านความมั่นคงเทียบเท่ากับข้าราชการ รวมทั้งในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่งงานและรายได้ในอนาคต ส่งผลทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบางบัวทองต่อไป

จากการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในด้านความปลอดภัย (x_2) ด้านนันทนาการ (x_6) และด้านความมั่นคง (x_3) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย (x_1) ด้านการศึกษา (x_4) และด้านเศรษฐกิจ (x_5) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาหาสาเหตุที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากการสอบถามเพิ่มเติมจากบุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่า

การจัดสวัสดิการในบางด้านถูกมองข้ามไปเพราะบุคลากรไม่ได้เห็นความสำคัญ เพราะเป็นการจัดสวัสดิการที่บุคลากรพึงจะได้รับอยู่แล้ว

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า แม้ว่าผลการวิจัยในความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมากก็ตาม แต่เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและยังจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่า โรงพยาบาลบางบัวทอง ควรกำหนดนโยบายสำคัญคือ

1. กำหนดนโยบายการจัดเตรียมด้านความปลอดภัย มีมาตรการการตรวจตราเรื่องความปลอดภัยเป็นอันดับหนึ่ง ระบุเป็นข้อระเบียบวินัยในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเล็งเห็นถึงความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ มีการจัดงบประมาณในเรื่องของการจัดซื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์ให้เพียงพอในแต่ละปี
2. กำหนดนโยบายด้านความมั่นคง การจัดเตรียมและวางแผนเส้นทางอาชีพ เพื่อความก้าวหน้าให้กับบุคลากร และความมั่นคงในงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทองมีความมั่นใจในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแล้ว โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ดีต่อไป
3. กำหนดนโยบายด้านนันทนาการ ควรนำแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน เช่น บุคลากรมีความต้องการให้โรงพยาบาลจัดห้องสำหรับพักผ่อนคลายเครียดช่วงเวลากลางพักให้กับพนักงานจำนวน 1 ห้อง ซึ่งภายในห้องดังกล่าวควรจัดให้มีบรรยากาศที่รู้สึกผ่อนคลาย เช่น ควรมีมุมหนังสือ พร้อมเก้าอี้โซฟา เพื่อให้พนักงานสามารถได้พบปะพูดคุยกัน มีโทรทัศน์สำหรับรับชมข่าวสารช่วงเวลากลางพัก และเปิดเพลงเพื่อลดบรรยากาศความตึงเครียดให้ผ่อนคลายลง จะทำให้พนักงานได้รู้สึกผ่อนคลายในช่วงเวลาพักกลางวัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ จากผลการวิจัยที่พบว่า

มีหลายประเด็นที่ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทองที่ยังไม่สูงมาก ผู้วิจัยเห็นว่า โรงพยาบาลบางบัวทองควรวางมาตรการส่งเสริมระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้ดียิ่งขึ้นในเรื่องต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในข้อคำถาม “ทางโรงพยาบาลมีช่องทางพิเศษให้กับบุคลากรในการติดต่อ” พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีการขยายเวลาในการใช้ช่องทางพิเศษให้กับบุคลากรในการเข้ามาติดต่อรักษาพยาบาล หรือมีการเปิดตรวจรักษาพยาบาลในช่วงเวลาพิเศษเพื่อให้สิทธิ์ในการรักษาพยาบาลแก่บุคลากรที่นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาในข้อคำถาม “การให้สิทธิ์ในการลาของบุคลากรเพื่อศึกษาต่อ” และ “การให้สิทธิ์แก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อโดยไม่ถือว่าขาดงาน” พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ควรให้บุคลากรสามารถลาศึกษาต่อโดยอาจจะให้ลาไปศึกษาต่อในวันหยุดราชการแทนวันที่ปฏิบัติงานจริง โดยไม่ถือว่าขาดงานหรือลดอายุงาน ทางโรงพยาบาลอาจจะให้บุคลากรทำงานทดแทนในเวลาที่ขอลาศึกษาต่อหรือชั่วโมงเวลาการทำงานที่ขาดหายไป มีการระดมทุนจากบุคลากรในโรงพยาบาลเพื่อเป็นกองทุนในด้านการศึกษา

3. จากผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในข้อคำถาม “การได้รับบำเหน็จประจำปีหรือรางวัลพิเศษ” และ “การจัดสถานที่ให้แก่แพทย์และพยาบาลที่เข้าเวร” พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ควรพิจารณาให้ค่าตอบแทนและเงินบำเหน็จ โดยคำนึงถึงปริมาณงานและความเหมาะสมกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน และจะต้องเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าตอบแทนไม่เฉพาะในหน่วยงานเท่านั้น แต่จะต้องเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น มีการตอบรางวัลตอบแทนสำหรับบุคลากรดีเด่นในหน่วยงานต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร มีการจัดสถานที่สำหรับแพทย์และพยาบาลในการเข้าเวรให้เหมาะสม และการจัดบ้านพักให้กับบุคลากรให้มีความเพียงพอต่อความต้องการ ข้อคำถาม “การได้รับบำเหน็จประจำปีหรือรางวัลพิเศษ” พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ควรพิจารณาให้ค่าตอบแทนพิเศษ โดยคำนึงถึงปริมาณงานและความเหมาะสมตามสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาโดยนำเอาเครื่องมือแบบอื่นในการนำมาวิเคราะห์ เพื่อความหลากหลายของข้อมูล
2. ควรมีการศึกษาการจัดสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เช่น เงินเพิ่มพิเศษเนื่องจากการเกษียณอายุ โครงการเงินสะสม การได้รับส่วนลดของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เพื่อการปรับเปลี่ยนองค์การได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

ณิชนันท์ ศิริวัฒน์ชยดล. (2553). *ความต้องการสวัสดิการแรงงาน นอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนด กรณีศึกษา ลูกจ้างองค์การบริหารการปกครองส่วนตำบลบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญรวย ฤชัย. (2543). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: แพร่วิทยา.

ภรณ์ กิรติ. (2529). *การประเมินประสิทธิผลองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ระพีพรรณ คำหอม. (2545). *สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์.

สำนักงาน ก.พ. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. สืบค้นจาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=433&Itemid=209

สภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2552). *โครงการศึกษาวิจัย ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปี 2551*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สิริลักษณ์ ศิริรัตน์. (2535). *ความรู้ความคิดเห็นและความต้องการของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกต่อสวัสดิการของครูสภา*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุเทพ เขาวลิต. (2527). *สวัสดิการสังคม (Social Welfare)*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

อุทัย หิรัญโต. (2530). *ระบบราชการไทย*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

_____. (2532). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

Buchanan, B. (1974). Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), pp. 533-546.

Flippo, E. B. (1976). *Principles of personnel management* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1969). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: Thomas Y. Crowell.

Maslow, A. H. (1984). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harper.
