

ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน
Satisfaction of Welfare Management affecting Organizational Commitment of Personnel
of Hua Hin Hospital

จิรพัฒน์ อ่อนเกตุพล

Chiraphat Onketphon

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ, โรงพยาบาลหัวหิน

Public Health Technical Officer, Professional Level, Hua Hin Hospital

*ผู้พิมพ์ (Corresponding Author); E-mail: ochiraphat@gmail.com

(Received: August 21, 2019, Revised: August 28, 2019, Accepted: August 28, 2019)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน 3. ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน ระหว่างวันที่ 1 – 15 กรกฎาคม 2562 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในโรงพยาบาลหัวหิน จำนวน 330 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มย่อย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพหุคูณถดถอย (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.21, S.D. = 0.893) โดยการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.42, S.D. = 0.666) รองลงมาด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.35, S.D. = 0.944) ด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.28, S.D. = 0.956) ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.10, S.D. = 0.901) ด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.04, S.D. = 0.968) และด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.04, S.D. = 0.921) ตามลำดับ 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = 0.682) 3. ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย มีประสิทธิภาพในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาสามารถนำเสนอแนวทางเพื่อไปพัฒนาการจัดสวัสดิการในโรงพยาบาลหัวหิน โดยควรมีการพัฒนาการจัดสวัสดิการในด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อความต้องการด้านต่างๆ

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ, ความผูกพันต่อองค์กร, โรงพยาบาลหัวหิน

ABSTRACT

This quantitative research was aimed to study 1) The satisfaction level of employees on current welfare provision at Hua Hin Hospital, 2) The organizational commitment level of the employees, and 3) The satisfaction on welfare provision which affects the organizational commitment of the employees. A sample of 330 employees of Hua Hin Hospital was selected by Stratified Sampling method. Data was collected by questionnaire during 1st-15th July 2019. The data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation as well as stepwise multiple regressions analysis.

The result shows that 1. The employees were satisfied with the current welfare provision at a moderate level ($\bar{x}$ = 3.21, S.D. = 0.893). Satisfaction level on safety aspect was the highest ($\bar{x}$ = 3.42, S.D. = 0.666). Health ($\bar{x}$ = 3.35, S.D. = 0.944), Security ($\bar{x}$ = 3.28, S.D. = 0.956), education ($\bar{x}$ = 3.10, S.D. = 0.901), recreation ($\bar{x}$ = 3.04, S.D. = 0.968) and economy ($\bar{x}$ = 3.04, S.D. = 0.921) aspect were at moderate satisfaction level. 2. The organizational commitment level of the employees was high ($\bar{x}$ = 3.86, S.D. = 0.682) 3. Satisfaction on welfare provision in economy, security and health aspects were significantly effective in predicting organizational commitment of the employee at the .05 level.

The findings from this research suggest developing welfare provision aspects which do not influence organizational commitment and encouraging the employees to participate in expressing opinions on their needs.

Keywords: Satisfaction on Welfare Provision, Organizational Commitment, Hua Hin Hospital

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี การคมนาคมและวิทยาการต่างๆ โดยมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว อีกทั้งมีการแข่งขันกันระหว่างประเทศ ในส่วนของภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ในการนี้หมายความว่าระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง กระทรวงสาธารณสุขเองก็ได้จัดระบบและปฏิรูปการสาธารณสุข ทำแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสาธารณสุขระยะ 20 ปี ตามนโยบายรัฐบาลที่จะนำประเทศไทยก้าวสู่ Thailand 4.0 รองรับอนาคตที่มีความเป็นสังคมเมือง สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งจะมี 1 ใน 4 ของประชากรทั้งประเทศในปี 2575 จึงได้ตั้งเป้าหมายให้ประชาชนมีสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน และให้ความสำคัญด้านการปฏิรูปกำลังคนด้านสาธารณสุขเป็นกรอบในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนในระยะที่ 1 (พ.ศ.2560 - 2564) มีเป้าหมายสร้างเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก โดยเน้นงานสำคัญ 3 ประเด็น ประกอบด้วยการสร้างเสริมให้บุคลากรให้เป็นคนดีเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรและเครือข่ายสุขภาพทุกระดับ เพื่อผลักดันนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน โดยผ่านกลไกเครือข่ายสุขภาพ นอกจากนี้ยังตั้งเป้าหมายการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกำลังคนใน 4 เรื่อง เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร การวางแผนอัตรากำลังคน การผลิตบุคลากร และการปรับระบบค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีผลกระทบต่อบทบาทและพันธกิจ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานมากมายเพื่อให้รองรับการพัฒนาระบบบริหารราชการตามยุทธศาสตร์¹

การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้กับบุคลากรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยที่สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่บุคลากรในฐานะที่เป็น

สมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแบ่งออกเป็นสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ซึ่งประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ บำเหน็จความชอบ และบำเหน็จบำนาญ ในส่วนของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินนั้น จะประกอบด้วย การลาประเภทต่างๆ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ส่วนประโยชน์เกื้อกูล คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่บุคลากร เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รถประจำตำแหน่ง และโทรศัพท์มือถือ² เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี จะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา และความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยากทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นหมายถึงสวัสดิการที่มีให้แก่บุคลากรทั้งในขณะที่ทำงาน นอกเวลาทำงาน อีกทั้งยังครอบคลุมถึงครอบครัวของบุคลากรด้วย³ ในการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรมีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร หน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจจึงได้พยายาม สรรหาวิธีการในการวางแผนเรื่องการจัดสวัสดิการเพื่อตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้นในเรื่องของการจัดสวัสดิการถือว่าเป็นมาตรการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปสู่ประโยชน์สุขของผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพการทำงานที่องค์กรหรือหน่วยงานจะได้รับ บุคลากรสมควรได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ เมื่อบุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมที่เป็นบวก รู้สึกมั่นคงในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและ

เต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น และในส่วนของการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญในด้านประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร ที่สำคัญความผูกพันต่อองค์กรเป็นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกจากองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะมีผลกระทบต่องานการทำงาน เช่น การขาดงาน ลาบ่อย มีอัตราการลาออกสูง ไม่มีความเสียสละในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคลากรเองและต่อองค์กร

ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงมองว่าการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรอยากที่จะทำงานด้วยความทุ่มเทและอยู่ในองค์กรต่อไป ผู้บริหารองค์กรได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในเรื่องของการจัดสวัสดิการให้บุคลากรทุกกลุ่มทุกวิชาชีพ ส่วนการที่จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการว่าสวัสดิการด้านใดที่บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก หรือด้านใดมีความพึงพอใจในระดับน้อยนั้น ก็ย่อมส่งผลดีต่อการนำไปเป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงในการจัดสวัสดิการด้านนั้นๆ ให้ดีหรือสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และยังสามารถนำไปทำการศึกษาเพิ่มเติมว่าสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้แก่บุคลากรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรหรือไม่ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะทำการศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดสวัสดิการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กรในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน

วิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินที่ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey method) โดยใช้แบบสอบถาม (Self-reported questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลหัวหิน จำนวน 1,183 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 299 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการเก็บแบบสอบถามเพื่อความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้จากการศึกษาอีกจำนวน 10% ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 330 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) คือ จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพการจ้างงานซึ่งแบ่งออกเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างแบ่งเปอร์เซ็นต์ ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มใช้วิธีกำหนดสัดส่วนตามขนาดประชากร (Proportion to size) ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มย่อย ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการ

และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การยอมรับ เป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรในองค์กร อาจเป็นสิ่งที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน การบริการ ผลประโยชน์เกื้อกูล รางวัล ค่าตอบแทน มีวัตถุประสงค์เพื่อหวังให้มีการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคลากรให้มีสุขภาพกายใจที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย สะดวกสบาย เป็นหลักประกันในการทำงาน หรือการใช้สวัสดิการในการจูงใจพนักงานให้มีความพึงพอใจในงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความรัก จงรักภักดีต่อองค์กร และตั้งใจทำงาน ซึ่งการจัดสวัสดิการของโรงพยาบาลหัวหินที่มีให้แก่บุคลากร แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรในด้านของสุขภาพ ได้แก่ มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย สิทธิค่าห้องพิเศษของตนเองและบุคคลในครอบครัว และการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาอาการ เป็นต้น

1.2 ด้านความปลอดภัย หมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรในรูปแบบของการรักษาความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่ มีการจัดอบรมการป้องกันอัคคีภัย การจัดสิ่งแวดลอมในโรงพยาบาลและหน่วยงานให้เหมาะสม มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้บุคลากรที่มีความเสี่ยงในการทำงาน มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และมีสถานที่จอดรถที่ปลอดภัยสำหรับบุคลากร เป็นต้น

1.3 ด้านความมั่นคง หมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่บุคลากร ได้แก่ สิทธิในการเบิกจ่ายต่างๆ มีบำเหน็จบำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา

ราชการ ฌาปนกิจสงเคราะห์ และสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไปจนถึงเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

1.4 ด้านการศึกษา หมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่บุคลากร ได้แก่ การจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องที่จำเป็นต่างๆ ในองค์กร มีทุนการศึกษาให้ในบางหลักสูตร เช่น หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล ส่งเสริมการศึกษาทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ การไปประชุม/อบรม/สัมมนาทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

1.5 ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่บุคลากร ได้แก่ เงินช่วยเหลือในกรณีต่างๆ กรณีประสบสาธารณภัย งานศพ ฯลฯ มีสหกรณ์ออมทรัพย์/ธนาคารให้กู้เงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ มีชุดเครื่องแบบ/เสื้อของหน่วยงานให้บุคลากร มีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ/ค่าตอบแทนตามภาระงาน สวัสดิการบ้านพักให้กับบุคลากรที่เช่าแเวร เป็นต้น

1.6 ด้านนันทนาการ หมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรตามความต้องการ ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและนอกหน่วยงานให้บุคลากรได้เข้าร่วมการจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี มีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสต่างๆ การจัดกิจกรรมในวันสำคัญ เช่น วันสงกรานต์ วันครบรอบวันเกิดโรงพยาบาล ฯลฯ และมีชมรม/กิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เช่น จิตอาสา ชมรมฟุตบอล ฯลฯ เป็นต้น

2. ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคล และทัศนคติที่มีต่อสวัสดิการ หากได้รับผลตอบแทนและได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ทำให้มีความรู้สึกพอใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานต่อสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน โดยแสดงออกมาเป็นระดับความพึงพอใจ คือ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคลากรที่จะยินดีทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้กับโรงพยาบาลหัวหิน โดยสามารถวัดได้จากการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและความพยายามอย่าง

เต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร

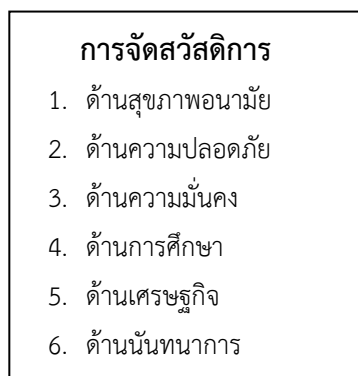
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน
2. สามารถนำผลการวิจัยในการจัดสวัสดิการไปเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน
3. สามารถนำผลการวิจัยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินไปใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

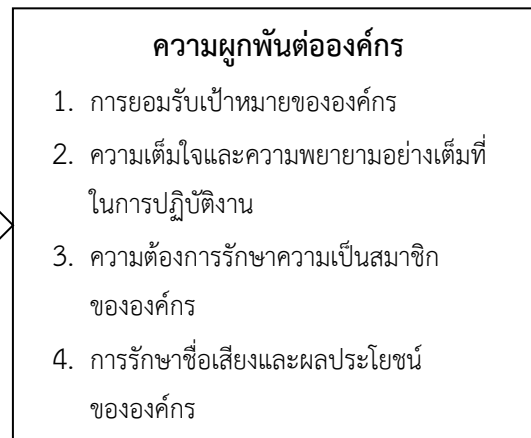
กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน โดยศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน และข้อเสนอแนะอื่นๆ การตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ .94 และนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่าง

จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับตัวแปรอิสระในการจัดสวัสดิการได้นำแนวคิดของสุรางค์รัตน์ วศินารมณ, กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล และสมคิด บางโม^{4,5,6} มาใช้ แบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านนันทนาการ ส่วนตัวแปรตามในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรได้นำแนวคิดของภรณ์ กิริติบุตร, อนันต์ชัย คงจันทร์, Kanter, Rasabeth M., Buchanan, Bruce II, Simon, Herbert A. และ Richard T. Mowday⁷⁻¹² มาใช้ โดยแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

ของโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 30 ราย นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbrach ได้ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการเท่ากับ .950 และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินเท่ากับ .933 ตามลำดับ

จากนั้นได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง จำนวน 330 คน นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.09 และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสถิติต่อไป

จริยธรรมและพิทักษ์สิทธิ์อาสาสมัคร

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยโรงพยาบาล หัวหิน เลขที่โครงการวิจัย : RECHHH121/2562 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติประเภทร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการดำเนินงาน

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและนำเสนอข้อมูลด้วยตาราง มีขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.6 และเพศชาย ร้อยละ 29.4 อายุเฉลี่ยประมาณ 34 ปี ($\bar{X}$ = 33.62, S.D. = 8.34 ปี) อายุน้อยที่สุดคือ 20 ปี อายุมากที่สุด คือ 60 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งมีช่วงอายุ 28 – 35 ปี ร้อยละ 45.3 รองลงมาคือ 27 ปีลงมา ร้อยละ 21.7 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.2 รองลงมา คือ ปวส. และมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 15.9 และ ร้อยละ 13.8 ตามลำดับ สถานภาพการจ้างงานส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ ร้อยละ 39.1 รองลงมา คือ พนักงานกระทรวง สาธารณสุข (พ.ก.ส.) และลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) ร้อยละ 32.7 และร้อยละ 18.0 ตามลำดับ รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 37.9 รองลงมา คือ ไม่เกิน 10,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 26.9 และร้อยละ 26.0 ตามลำดับ และบุคลากรที่ทำงานใน โรงพยาบาลส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 3 - 5 ปี ซึ่งเท่ากับระยะเวลา 6 – 9 ปี ร้อยละ 33.3

2. ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน โดยรวมทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามรายด้าน

การจัดสวัสดิการ	Mean ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านสุขภาพอนามัย	3.35	0.944	ปานกลาง
ด้านความปลอดภัย	3.42	0.666	มาก
ด้านความมั่นคง	3.28	0.956	ปานกลาง
ด้านการศึกษา	3.10	0.901	ปานกลาง
ด้านเศรษฐกิจ	3.04	0.921	ปานกลาง
ด้านนันทนาการ	3.04	0.968	ปานกลาง
รวม	3.21	0.893	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ในภาพรวม ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.21, S.D. = 0.893) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.42, S.D. = 0.666) รองลงมาคือ ด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.35, S.D. = 0.944) ด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.28, S.D. = 0.956) ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.10, S.D. = 0.901) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านนันทนาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.04, S.D. = 0.968) และด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.04, S.D. = 0.921) ตามลำดับ

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.67	0.683	มาก
ความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.84	0.653	มาก
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.66	0.679	มาก
การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร	4.26	0.714	มากที่สุด
รวม	3.86	0.682	มาก

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินในทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.682) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.714) รองลงมาคือ ความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.653) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.683) และความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.679) ตามลำดับ

4. ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยความมั่นคง การศึกษา เศรษฐกิจ และนันทนาการกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y
ด้านสุขภาพอนามัย (X1)	1.000						
ด้านความปลอดภัย (X2)	.664**	1.000					
ด้านความมั่นคง (X3)	.664**	.532**	1.000				
ด้านการศึกษา (X4)	.660**	.708**	.708**	1.000			
ด้านเศรษฐกิจ (X5)	.642**	.692**	.692**	.783**	1.000		
ด้านนันทนาการ (X6)	.534**	.375**	.375**	.605**	.673**	1.000	
ความผูกพันต่อองค์กร (Y)	.496**	.451**	.451**	.487**	.555**	.485**	1.000

** p < .01

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่าความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .496, .451, .451, .487, .555$ และ $.485$ ตามลำดับ) โดยการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินมากที่สุด ($r = .496$)

5. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน

ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน

ตัวพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	p
ด้านเศรษฐกิจ (X5)	.800	.158	.304	5.065	.000*
ด้านความปลอดภัย (X2)	.921	.181	.285	5.091	.000*
ด้านสุขภาพอนามัย (X1)	.347	.152	.137	2.288	.023*

R^2 ที่ปรับแล้ว = .384 ค่าคงที่ = 43.399

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้มีค่าคงที่ ตัวแปรด้านเศรษฐกิจ (X5) ด้านความปลอดภัย (X2) และด้านสุขภาพอนามัย (X1) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน (Y) โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ร้อยละ 38.4 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน (Y) ได้ร้อยละ 38.4 ได้จากสมการถดถอยดังนี้

$$Y = 43.399 + .800 X5 + .921 X2 + .347 X1$$

จากสมการถดถอยแสดงว่า ถ้าไม่มีตัวแปรด้านเศรษฐกิจ (X5) ด้านความปลอดภัย (X2) และด้านสุขภาพอนามัย (X1) คาดว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน (Y) เท่ากับ 43.399 ถ้าได้รับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (X5) เท่ากัน และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย (X1) เท่ากัน การจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัย (X2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน (Y) เพิ่มขึ้น .921 หน่วย

หากได้รับสวัสดิการด้านความปลอดภัย (X2) เท่ากัน และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย (X1) เท่ากัน ถ้าได้รับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (X5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน (Y) เพิ่มขึ้น .800 หน่วย และหากได้รับสวัสดิการด้านความปลอดภัย (X2) เท่ากัน และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (X5) เท่ากัน สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย (X1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน (Y) เพิ่มขึ้น .347 หน่วย

สมการถดถอยที่คำนวณได้โดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .304 X5 + .285 X2 + .137 X1$$

จากสมการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยรวมพบว่าสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินมากที่สุด ค่า $B = .304$ รองลงมาคือสวัสดิการด้านความปลอดภัย ค่า $B = .285$ และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย $B = .137$ ตามลำดับ

จากสมการถดถอยมาตรฐานแสดงว่า ถ้าคะแนนมาตรฐานของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเท่ากัน และคะแนนมาตรฐานของสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเท่ากัน คะแนนมาตรฐานของสวัสดิการด้านความปลอดภัยเพิ่มขึ้น 1 คาดว่าจะมีคะแนนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินเพิ่มขึ้น .285

ถ้าคะแนนมาตรฐานของสวัสดิการด้านความปลอดภัยเท่ากัน และคะแนนมาตรฐานของสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเท่ากัน คะแนนมาตรฐานของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น 1 คาดว่าจะมีคะแนนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินเพิ่มขึ้น .304

ถ้าคะแนนมาตรฐานของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเท่ากัน และคะแนนมาตรฐานของสวัสดิการด้านความปลอดภัยเท่ากัน คะแนนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินเพิ่มขึ้น 1 คาดว่าจะมีคะแนนมาตรฐานของสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเพิ่มขึ้น .137

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน

การอภิปรายผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสุขภาพอนามัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านนันทนาการและด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวหินมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านสุขภาพอนามัย พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวหินมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้บุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สิทธิค่าห้องพิเศษของตนเองและบุคคลในครอบครัว การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาอาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนการส่งเสริมการออกกำลังกายด้วยการเดินแอโรบิก และฟิตเนต มีสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ บุคลากรโรงพยาบาลหัวหินโดยปกติได้รับสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลตามลักษณะ

ของการจ้างงาน เช่น กลุ่มข้าราชการและกลุ่มลูกจ้างประจำ ก็จะได้รับสิทธิจากกรมบัญชีกลาง ส่วนกลุ่มพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พ.ก.ส.) ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน/รายเดือน) และลูกจ้างชั่วคราว (แบ่งเปอร์เซ็นต์) จะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลจากประกันสังคม อีกทั้งโรงพยาบาลยังมีช่องทางพิเศษให้กับบุคลากรในการเข้ามาติดต่อด้านการรักษาพยาบาล เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว การให้สิทธิในการรักษาพยาบาลให้กับบุคคลในครอบครัวรวมถึงสวัสดิการค่าห้องพิเศษ และโรงพยาบาลมีศูนย์ออกกำลังกายฟิตเนส เพื่อในบุคลากรมาใช้บริการหลังจากการทำงานอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรศักดิ์ สุวรรณรัตน์¹³ ที่พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับรองลงมา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์สิริ¹⁴ ที่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านด้านสุขภาพอนามัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพึงพอใจ

1.2 ด้านความปลอดภัย พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวหินมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า การจัดอบรมการป้องกันอัคคีภัยให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีสถานที่จอดรถสำหรับบุคลากร มีจัดการสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้บุคลากรกลุ่มเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โรงพยาบาลหัวหินให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัย มีคณะกรรมการด้านสิ่งแวดล้อมและ

ความปลอดภัยของโรงพยาบาล สถานที่ทำงานมีความสะอาด สะดวก และมีการตรวจตรารักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด โดยแยกโซนการให้บริการออกจากโซนบ้านพักเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน มีระบบกล้องวงจรปิด มีการวางแผนการใช้อาคารและพื้นที่ใช้สอย โดยมีหน่วยงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์ที่จะช่วยซ่อมบำรุง ทำหน้าที่ด้านงานซ่อมบำรุง ปรับปรุง และรักษาทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ เครื่องจักร ระบบไฟฟ้า ระบบสาธารณูปโภคต่างๆ เป็นต้น โดยมีการกำหนดแผนการตรวจเช็คสภาพและการดูแลรักษาอย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่าการวางแผนในการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและซ่อมแซม รวมถึงการดูแลอุปกรณ์ทางการแพทย์ให้ใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายกับบุคลากร และผู้มารับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ จบฤทธิ์¹⁵ ที่พบว่า พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราภรณ์ สุขหวล¹⁶ ที่พบว่า การจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัตสร ระเบียบ¹⁷ ที่พบว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์สิริ¹⁴ ที่พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัยอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความมั่นคง พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวหินมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า การที่บุคลากรสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไปจนถึงเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีแผนปณิกิจสงเคราะห์ มีสิทธิในการเบิกจ่ายต่างๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น และมีบำเหน็จบำนาญ/กองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ การมีหลักประกันสังคมสำหรับบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการถือว่าเป็นความมั่นคงอย่างหนึ่ง ส่วนของ

ข้าราชการก็มีสิทธิในการเบิกจ่ายในส่วนอื่นที่นอกเหนือไปจากค่ารักษาพยาบาล เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่าเล่าเรียนบุตร มีการให้เงินชดเชยในการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาทำงาน นอกเหนือจากประกันสังคมที่มอบให้แล้ว การจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพต่างๆ อาจจะไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรก็เป็นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี เครือทิพย์¹⁸ ที่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านการศึกษา พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวหินมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า การจัดการความรู้โดยมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องที่จำเป็นต่างๆ ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การไปประชุม/อบรม/สัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่งเสริมการลาศึกษาทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีทุนการศึกษาให้ในบางหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรศักดิ์ สุวรรณรัตน์¹³ ที่พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา เป็นอันดับสุดท้าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์สิริ¹⁴ ที่พบว่า ผลการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

1.5 ด้านเศรษฐกิจ พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวหินมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า การมีสหกรณ์ออมทรัพย์/ธนาคารให้กู้เงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เงินช่วยเหลือในกรณีต่างๆ เช่น ประสบภัย งานศพ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน การมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ/ค่าตอบแทนตามภาระงาน มีชุดเครื่องแบบ/เสื้อขององค์กรให้บุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และการจัดสวัสดิการบ้านพักให้กับบุคลากรที่เช่าแเว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

การให้ทุนการศึกษา กับ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ในส่วนของค่าลงทะเบียนเรียนหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล แต่โรงพยาบาลมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการให้เข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ส่วนการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานภายนอกมีความจำเป็นเพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์สิริ¹⁴ ที่พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การให้โบนัสประจำปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเฉยๆ

1.6 ด้านนันทนาการ พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวหินมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้าน นันทนาการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีการจัดกิจกรรมในวันสำคัญ เช่น วันสงกรานต์ วันครบรอบวันเกิดโรงพยาบาล ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและนอกหน่วยงานให้บุคลากรได้เข้าร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสต่างๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้มีการจัดตั้งชมรม/กิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เช่น จิตอาสา ชมรมฟุตบอล ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และมีการจัดการแข่งขันกีฬา เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ บุคลากรมีความต้องการในเรื่องของการจัดกิจกรรมนันทนาการทั้งในและนอกสถานที่ เช่น กิจกรรม OD กิจกรรมจิตอาสา เพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงานและทำประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาพันธ์ เดชจิรธรรม¹⁹ ที่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการของการประปานครหลวงในด้านนันทนาการ ในระดับปานกลาง

2. การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน

การอภิปรายผลการศึกษาในระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ

ความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวหินมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ยินดีให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร การยอมรับในกฎระเบียบวินัยและข้อบังคับขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายการบริหารของผู้บริหาร และการเข้าใจในนโยบายและโครงสร้างขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรศักดิ์ สุวรรณรัตน์¹³ ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราภรณ์ สูงหวล¹⁶ ที่พบว่า เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าบุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินด้านความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า การมาปฏิบัติงานตรงตามเวลา และทำงานเต็มตามเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีความเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายให้กับองค์กร การทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีการทำงานอย่างมีเป้าหมายเดียวกับองค์กร และเป็นคนคิดใหม่ทำใหม่เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัตสร ระวังภัย¹⁷ ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอยู่ในระดับสูงมาก

2.3 ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ไปตลอด เมื่อองค์กรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างก็จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ต่อไป และจะแนะนำคนรู้จักให้มาทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนการมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ²⁰ ที่พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2.4 ด้านการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า การไม่กระทำการใดๆ ที่สร้างความเสียหายให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความระมัดระวังช่วยกันรักษาทรัพย์สินขององค์กรไม่ให้สูญหายให้มีอายุการใช้งานที่ยาวนาน การรักษาความลับขององค์กร และปกป้ององค์กรกรณีมีคนกล่าวถึงองค์กรอย่างไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการมีความรักและความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ²⁰ ที่พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความจงรักภักดีต่อองค์กรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรภรณ์ ฮงหวล¹⁶ ที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก

3. การศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมระหว่างระดับความพึงพอใจในสวัสดิการและระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเศรษฐกิจ ด้านความปลอดภัย และด้านสุขภาพอนามัย ส่งผลให้บุคลากรโรงพยาบาลหัวหินมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

3.1 ด้านเศรษฐกิจ พบว่า ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (X5) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความน่าจะเป็น ($p = .000$) หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินเนื่องจากโรงพยาบาลหัวหินมีนโยบายในการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า การให้เงินช่วยเหลือในกรณีต่างๆ เช่น ประสบภัย งานศพ เป็นต้น มีสหกรณ์ออมทรัพย์/ธนาคารให้กู้เงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ มีชุดเครื่องแบบในการปฏิบัติงาน/เสื้อขององค์กรให้บุคลากรเนื่องในโอกาสต่างๆ มีการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการบ้านพักให้กับบุคลากรที่เข้าเวร การจัดบริการรถรับส่ง การสนับสนุนเงินสวัสดิการประจำเดือนให้ทุกหน่วยงาน ล้วนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สวัสดิการเหล่านี้ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Vroom, V. H.²¹ ซึ่งกล่าวว่า รางวัลหรือผลตอบแทนก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกจ้างและคนงาน การมีสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจที่ดี จนเกิดเป็นความพึงพอใจ บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร จนนำไปสู่ความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์สิริ¹⁴ ที่พบว่า พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การให้

โบนัสประจำปี การให้ค่าครองชีพเพิ่มเติม เช่น ค่าอาหาร ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่ากะ ค่าเบี้ยเลี้ยง การจัดบริการรถรับส่ง การสนับสนุนค่าน้ำมัน และการให้เบี้ยขยันประจำเดือน/ประจำปี เป็นต้น

3.2 ด้านความปลอดภัย พบว่า ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัย (X2) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความน่าจะเป็น ($p = .000$) หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน เนื่องมาจากการจัดอบรมการป้องกันอัคคีภัยให้กับบุคลากร มีสถานที่จอดรถสำหรับบุคลากร มีจัดการสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้บุคลากรกลุ่มที่มีความเสี่ยงในการทำงาน และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเพียงพอ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลให้เอื้ออำนวยและมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน ผู้รับบริการได้รับความสะดวกในการมาใช้บริการ เช่น จัดให้มีสถานที่จอดรถไว้บริการ มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้บุคลากร กลุ่มเสี่ยง มีมาตรการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยเชิงรุก โดยการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่สำคัญทั่วโรงพยาบาล และจัดพนักงานรักษาความปลอดภัยให้ครอบคลุมพื้นที่เสี่ยงทั้งในและนอกเวลาราชการ เพื่อสามารถให้ความดูแลความปลอดภัยได้อย่างทั่วถึง ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจ ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุข รวมทั้งผู้รับบริการที่เข้ามารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลรู้สึกปลอดภัยอีกด้วย จะเห็นได้ว่าสวัสดิการด้านความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคลากรมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีอิลาร์จิชของแอลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) โดยกัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล⁵ กล่าวว่า Clayton Alderfer ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจที่เกี่ยวกับความต้องการซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยจะ

เป็นด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (E = Existence needs) ซึ่งเป็นความต้องการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ จึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ ที่เป็นการต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งการตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็นวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรภรณ์ สุงหวล¹⁶ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยของโรงพยาบาลบางบัวทอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับ .000

3.3 ด้านสุขภาพอนามัย พบว่า ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย (X1) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความน่าจะเป็น ($p = .023$) หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน เนื่องมาจาก บุคลากรโรงพยาบาลหัวหินมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้บุคลากร บุคลากรมีสิทธิค่าห้องพิเศษของตนเองและบุคคลในครอบครัว การได้รับอนุญาตให้ลาป่วย การส่งเสริมการออกกำลังกายรวมทั้งมีสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกายให้บุคลากร โรงพยาบาลหัวหินได้มีการกระตุ้นเตือนให้บุคลากรในโรงพยาบาลมีการดูแลสุขภาพสุขภาพอนามัยของตนเอง โดยมีการจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากร กำหนดระบบการควบคุมติดตาม โดยมีการประมวลผลจากการตรวจสุขภาพประจำปีตามกลุ่มปกติ กลุ่มป่วย กลุ่มเสี่ยง มีการจัดการข้อมูลและจัดกลุ่มตามเกณฑ์การเฝ้าระวังโรคหัวใจและหลอดเลือดของกรมควบคุมโรค พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพให้กับบุคลากรทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ อีกทั้งโรงพยาบาลมีนโยบายและมาตรการในการควบคุมและป้องกันความเสี่ยงต่อสุขภาพของบุคลากร โดยกลุ่มงานอาชีพเวชกรรมดำเนินการค้นหาความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบ

ต่อภาวะสุขภาพของบุคลากร มีการ Walk through survey ร่วมกันระหว่างคณะกรรมการ SHE, IC, RM เพื่อค้นหาสิ่งแวดล้อมที่อาจก่อผลกระทบต่อภาวะสุขภาพ มีการรายงานผ่านโปรแกรม RM และประชุมร่วมกันในการวางแผนการเพื่อแก้ไขปัญหา แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรภรณ์ ฮงหวล¹⁶ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาหาสาเหตุที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากการสอบถามเพิ่มเติมจากบุคลากรของโรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่าการจัดสวัสดิการในบางด้านถูกมองข้ามไปเพราะบุคลากรไม่ได้เห็นความสำคัญ เพราะเป็นการจัดสวัสดิการที่บุคลากรพึงจะได้รับ

จากการวิจัยทั้งหมดสรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจในด้านความเศรษฐกิจ (X5) ด้านความปลอดภัย (X2) และด้านสุขภาพอนามัย (X1) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคง (X3) ด้านการศึกษา (X4) และด้านนันทนาการ (X6) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

1.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ควรมีการจัดการด้านค่าตอบแทน เงินเดือนในสภาพเศรษฐกิจของเมืองหัวหิน ซึ่งมีค่าครองชีพสูง โดยเพิ่มในเรื่องของการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล เงินตกเบิก หรือเงินสนับสนุนต่างๆ ให้เร็วยิ่งขึ้น

1.2 สวัสดิการด้านความปลอดภัย ควรมีมาตรการที่ชัดเจนในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งในด้านตัวบุคคล สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ควรมีการรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัยตลอดเวลาในขณะที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาล

1.3 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย บุคลากรได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลแตกต่างกันออกไป แต่องค์กรก็ได้มี

การตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร ทุกคนควรเข้ารับการตรวจสุขภาพ เพื่อที่จะได้ทราบผลการตรวจสุขภาพ และได้มีกิจกรรมให้กลุ่มเสี่ยงเข้าร่วมโครงการเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง

ควรมีการพัฒนาการจัดสวัสดิการในด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ให้มีการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น และบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

1.4 สวัสดิการด้านความมั่นคง ควรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่ามีความมั่นคงและมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความรักในงานและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งหน้าที่การงาน และรายได้ในอนาคต

1.5 สวัสดิการด้านการศึกษา ควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจ รวมทั้งการใช้ทักษะต่างๆ ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นการเรียนรู้และพัฒนาไปด้วยกัน จะช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลดียิ่งขึ้น

1.6 สวัสดิการด้านนันทนาการ ควรเพิ่มกิจกรรมทางด้านนันทนาการ เช่น การแข่งขันกีฬาสัมพันธ์ การจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสสำคัญ การจัดตั้งศูนย์สุขภาพให้กับบุคลากร กิจกรรมจิตอาสา เพื่อเป็นการผ่อนคลายจากการทำงานและทำประโยชน์ต่อสังคม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน ในการจัดทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือทัศนคติที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร รวมถึงการสอบถามความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงสวัสดิการให้เกิดความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาโดยนำเอาเครื่องมือแบบอื่นๆ
มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบของสวัสดิการที่มี
ความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร

บรรณานุกรม

1. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. สำนักนโยบายและ
ยุทธศาสตร์. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
ด้านสาธารณสุข. [อินเทอร์เน็ต]. นนทบุรี: กระทรวง
สาธารณสุข; 2559 [เข้าถึงเมื่อ 12 เมษายน 2562].
เข้าถึงได้จาก:
<https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171117-MinistryofPublicHealth.pdf>
2. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ระบบ
ค่าตอบแทน. [อินเทอร์เน็ต]. นนทบุรี: [เข้าถึงเมื่อ 10
มีนาคม 2562]. เข้าถึงได้จาก:
<https://www.ocsc.go.th/compensation>
3. กรรณิการ์ เฉกแสงรัตน์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง;
2553.
4. สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. การบูรณาการในการ
ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ: จรัสสินทิ
วงศ์การพิมพ์; 2553.
5. กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิง
สาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจ
พลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย.
มหาวิทยาลัยศรีปทุม; 2558. 45-46
6. สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์; 2558.
7. ภรณ์ มหานนท์. การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร.
กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์; 2539.
8. อนันต์ชัย คงจันทร์. ความผูกพันต่อองค์กร. วารสาร
จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. 2529;9(34):34-36.
9. Kanter, Rasabeth M. Commitment and Social
Organizational : A Study of Commitment
Machanisms in Utopain Commitment.
AmericanJournal of Sociological Review;
1968.
10. Buchanan, Bruce II. Building organizational
commitment the Socialization of
managers in work organizations.
Administrative Science Quarterly.
December: 1974:533–546.
11. Simon, Herbert A. Administrative Behavior.
New York: The Free Press; 1976.
12. Richard T. Mowday, Lyman W. Employee-
Organization Linkages: The Psychology of
Commitment, Absenteeism, and Turnover.
New York academic Press; 1982.
13. วีรศักดิ์ สุวรรณรัตน์. ความพึงพอใจในสวัสดิการและ
ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัท เทคโนโลยี
(ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์].
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2554.
14. มัชฌิมา พิมพ์ศิริ. ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผล
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
เดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด [วิทยานิพนธ์].
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2555.
15. จิราภรณ์ จบฤทธิ์. ความพึงพอใจในสวัสดิการของ
พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4.
[วิทยานิพนธ์]. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช; 2558.
16. ภัทราภรณ์ ชุงหวล. ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษา โรงพยาบาลบาง
บัวทอง. วารสารวิทยบริการ.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2558:26: 51-62.

17. สุภัตสร ระวังภัย. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ
ในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด.
[วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร; 2559.
18. มาลี เครือทิม. ความพึงพอใจในสวัสดิการของ
พนักงาน บริษัท อินโฟเน็ท (ประเทศไทย) จำกัด.
[วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2553.
19. ยุพาพันธ์ เดชจิรธรรม. ความพึงพอใจในสวัสดิการของ
พนักงานการประปานครหลวง. [วิทยานิพนธ์].
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2552.
20. สมจิตร จันทรเพ็ญ. ความผูกพันต่อองค์กรของ
เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กร
มหาชน). [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2557.
21. Vroom, V. H. Work and motivation. Florida:
Robert E. Krieger; 1994.