

ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด

เกศรา โชนาชัยสิริ^a, สุทธาวรรณ จีระพันธุ์ ชาโต้^{**}

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระรูปแบบ Problem-based solving ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด และศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด และวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการลาออก ขอย้าย ขอโอน ไปหน่วยงานอื่น ของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 196 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบค่าความเชื่อมั่น เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ Multiple regression analysis

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.6 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 32.1 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 49.5 สถานภาพโสด ร้อยละ 46.4 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 10,001-20,000 บาทต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 38.8 มีความผูกพันเกี่ยวกับความสุขโดยรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่อง ตอบแทนผู้มีพระคุณ ที่ช่วยเหลือมากที่สุดร้อยละ 49.5 รองลงมา ระดับมาก เรื่องความรู้สึกเอื้ออาทร หรือห่วงใยคนรอบข้าง ร้อยละ 55.1

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ไม่ต่างกัน และเป็นไปตามสมมติฐาน คะแนนความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านวันหยุด ที่ได้รับต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ; สวัสดิการ; ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

^{*} นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

^{**} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

^a Corresponding author: เกศรา โชนาชัยสิริ Email: siri.ketsara@gmail.com

รับบทความ: 24 พ.ย. 67; รับบทความแก้ไข: 10 ธ.ค. 67; ตอบรับตีพิมพ์: 11 ธ.ค. 67; ตีพิมพ์ออนไลน์: 7 ก.พ. 68

Welfare Satisfaction that Affects Organizational Commitment of Metropolitan Health and Wellness Institution

Ketsara Choknumchaisiri^{*a}, Suthawan Chirapanda Sato^{**}

Abstract

The objectives of this study were to investigate organizational commitments among personnel at the Urban Health Development Institute and examine the satisfaction with benefits that affect employees' organizational commitment. Additionally, it also analyzed reasons behind personnel resignations, requests for transfers, or relocations to other agencies. Samples included 196 individuals who were civil servants, government employees, permanent staff, and the MOPH's personnel. A questionnaire that was tested for reliability was used as a data collection tool. Statistics used for data analysis included percentages, means, standard deviations, and one-way ANOVA for variance analysis.

Results revealed that most of the samples were females (78.6%), with ages ranging between 51-60 years (32.1%). Most of them had a bachelor's degree (49.5%) and were single (46.4%). The average income was 10,001-20,000 Baht/month, and 38.8% had been working for over 15 years. There was an overall sense of happiness among the participants, with the highest agreement on the importance of reciprocating the help received (49.5%), followed by a strong feeling of care for those around them (55.1%).

Hypothesis testing showed that the differences in personal characteristics of the samples did not significantly affect personnel commitment. However, it was confirmed that differences in satisfaction scores regarding economic benefits, health benefits, education, recreation, and holidays significantly affected organizational commitment among personnel, with statistical significance at $p=0.05$.

Keywords: Satisfaction; Benefits; Organizational commitment of personnel

* Public Health Technical Officer, Senior Professional Level, Metropolitan Health and Wellness institution, Department of Health, Ministry of Public Health

** Assistant Professor, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce

^a Corresponding author: Ketsara Choknumchaisiri Email: siri.ketsara@gmail.com

Received: Nov. 24, 24; Revised: Dec. 10, 24; Accepted: Dec. 11, 24; Published Online: Feb. 7, 25

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินงานส่วนราชการกระทรวงสาธารณสุขต้องมีการปรับกลยุทธ์สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ให้เติบโตได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงกำลังคนภาครัฐของสำนักงาน ก.พ.⁽¹⁾ มอบนโยบายให้หน่วยงานบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐมีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด จากการทบทวนสถานการณ์กำลังคน การบริหารอัตรากำลังพบว่า อัตรากาลาออก เกษียณอายุราชการ หรือย้ายงานขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้ สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์รักษาบุคลากร เพราะการสูญเสียบุคลากรไปไม่เพียงสูญเสียผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ แต่มีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน สวัสดิการถือเป็นปัจจัยหลักหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำและหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงาน ทำให้มีความผูกพันกับองค์กรได้ ดังนั้น การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคลากร อีกทั้งการที่องค์กรมีสวัสดิการที่ดีที่ตอบสนองความต้องการให้กับบุคลากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และมีความเท่าเทียม ยุติธรรม ส่งเสริมให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีบุคลากรมีความภาคภูมิใจ อันเป็นสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งกรมอนามัยได้มอบหมายให้ทุกหน่วยงานในสังกัดมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องทุกปี คะแนนร้อยละความผูกพันภาพรวมของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เท่ากับ ร้อยละ 70.41 และ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ร้อยละ 72.61 สำหรับปี 2567 พบว่า มีคะแนนความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 77 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนรายด้าน บางด้าน เช่น การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร ร้อยละ 76.45 หรือคะแนนรายด้านการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ ร้อยละ 74.97 และยังไม่มีการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง หรือวิเคราะห์กิจกรรมสร้างความผูกพัน และสวัสดิการที่บุคลากรต้องการอย่างแท้จริง และที่มาของข้อคำถามในการประเมิน ควรศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้การแก้ไขสวัสดิการบุคลากร สามารถดำเนินการได้ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กับประเภทการจัดสวัสดิการ อีกทั้ง สถิติอัตราการสูญเสียของบุคลากรย้อนหลัง 3 ปี พบว่า สูญเสียจากการลาออก ขอลาและขอย้าย จากจำนวนบุคลากร 235 คน พบว่า ปี 2565 จำนวน 18 คน ปี 2566 จำนวน 22 คน และ ปี 2567 จำนวน 31 คน

จากที่กล่าวมาข้างต้น การพัฒนางานของสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัดเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่ยั่งยืน ทรัพยากรที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้ คือ บุคลากรของหน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด ซึ่งปัจจุบัน มีการเปิดรับสมัครคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง รับย้าย และ รับโอนทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสียจากการเกษียณอายุราชการ ลาออก หรือย้ายหน่วยงาน และให้มาปฏิบัติหน้าที่ที่สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด เพื่อขับเคลื่อนงานภารกิจที่กรมอนามัยมอบหมายให้สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด อีกทั้ง การเอาใจใส่ดูแลบุคลากร มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร สร้างความสุข สุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี ลดความเครียดลงได้ อันส่งผลดีต่อกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และเต็มใจในการทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สามารถแก้ไขปัญหา การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เพียงพอและตรงกับความต้องการมากน้อยเพียงใด และมีผลต่อความผูกพันเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยนี้มาใช้ประโยชน์ปรับปรุงสวัสดิการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ทำให้รักษาและจูงใจสร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และแก้ไขปัญหาการลาออกหรือการย้ายหน่วยงาน หรือการพัฒนาบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง
- 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง
- 3) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการลาออก ขอย้าย ขอโอน ไปหน่วยงานอื่น ของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและประยุกต์แนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Abraham Harold Maslow⁽²⁾ แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานที่สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด ระหว่างเดือนตุลาคม 2566-สิงหาคม 2567 จำนวนประชากร 230 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก และหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan⁽³⁻⁵⁾ ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง 144 คน ทั้งนี้ ได้มีการเพิ่มจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างไปอีกหนึ่งระยะ 20 เพื่อลดความเสี่ยงจากอัตราการตอบกลับน้อยหรือตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือแบบสอบถามในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างและออกแบบจากการทบทวนวรรณกรรม และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ข้อเป็นคำถามชนิดปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกรายด้านมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 2) สวัสดิการด้านสุขภาพ 3) สวัสดิการด้านการศึกษา 4) สวัสดิการด้านนันทนาการ และ 5) สวัสดิการด้านวันหยุด เป็นแบบสอบถามปลายปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือก 5 ตัวเลือก (Check list) แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (1=เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ถึง 5=เห็นด้วยในระดับมากที่สุด)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายด้านทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม 2) การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน 3) การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ 4) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน 5) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน 6) การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร และ 7) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือก 5 ตัวเลือก แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (1=เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ถึง 5=เห็นด้วยในระดับมากที่สุด)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มาเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม ซึ่งความตรงตามเนื้อหา (Content validity index: CVI) โดยแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.85 ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ตัดสินคุณภาพ

ของเครื่องมือใช้เกณฑ์ CVI=0.80 ขึ้นไป แสดงว่า แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านความตรงตามเนื้อหาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น พบว่า แบบสอบถามมีค่าความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.86

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการ 5 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

การพิทักษ์สิทธิของอาสาสมัคร

โครงการวิจัยได้รับการรับรองคณะกรรมการจริยธรรมงานวิจัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย รหัสโครงการ S15032/2567 ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2567 และให้กลุ่มตัวอย่างลงนามยินยอมก่อนเข้าร่วมการวิจัย โดยผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยให้ชัดเจน และผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถตอบแบบสอบถามอย่างอิสระ หากมีข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจ กลุ่มตัวอย่างสามารถสอบถามผู้วิจัยได้ เมื่อสิ้นสุดการวิจัย ข้อมูลที่เก็บไว้ ผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลทั้งหมด ภายหลังเก็บข้อมูลไว้เป็นระยะเวลา 1 ปี หลังเสร็จสิ้นการทำวิจัย

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.6 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 32.1 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 49.5 สถานภาพโสด ร้อยละ 46.4 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 10,001-20,000 บาท ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.8 และส่วนมากเป็นข้าราชการ ร้อยละ 49.0

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

ระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อความผูกพันองค์กรในด้าน 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 3) ด้านการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ อยู่ในระดับมาก 4) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง 5) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 6) ด้านการสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร อยู่ในระดับมาก และ 7) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมความผูกพัน 7 องค์ประกอบ ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นความผูกพันแต่ละด้านของบุคลากร

ความคิดเห็นความผูกพันแต่ละด้านของบุคลากร	Mean	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านความสุขโดยรวม	3.98	0.56	มาก
2. ด้านการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน	4.18	0.65	มาก
3. ด้านการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้	3.80	0.88	มาก
4. ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน	3.38	0.82	ปานกลาง
5. ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.14	0.68	มาก
6. ด้านการสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร	3.96	0.82	มาก
7. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	3.98	0.74	มาก

2.2 ผลการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการ 1) ด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก 2) ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก 3) ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก 4) ด้านนันทนาการ อยู่ในระดับมาก และ 5) ด้านวันหยุด อยู่ในระดับมาก สรุประดับความคิดเห็นความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการ 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจแต่ละด้านสวัสดิการของบุคลากร

ความพึงพอใจแต่ละด้านในสวัสดิการบุคลากร	Mean	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. สวัสดิการด้านสุขภาพ	3.75	0.92	มาก
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.03	0.82	มาก
3. สวัสดิการด้านการศึกษา	4.02	0.94	มาก
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ	3.96	0.83	มาก
5. สวัสดิการด้านวันหยุด	4.08	0.84	มาก

2.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลคะแนนความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ด้วยสถิติ One-way ANOVA ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล		ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
เพศ	ระหว่างกลุ่ม	13.893	70	0.198	1.298	0.103
	ภายในกลุ่ม	19.107	125	0.153		
	รวม	33.000	195			
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	103.952	70	1.485	1.157	0.238
	ภายในกลุ่ม	160.456	125	1.284		
	รวม	264.408	195			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	33.760	70	0.482	1.138	0.263
	ภายในกลุ่ม	52.990	125	0.424		
	รวม	86.750	195			
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	30.155	70	0.431	1.079	0.352
	ภายในกลุ่ม	49.906	125	0.399		
	รวม	80.061	195			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	78.677	70	1.124	1.015	0.464
	ภายในกลุ่ม	138.445	125	1.108		
	รวม	217.122	195			
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	140.069	70	2.001	1.285	0.112
	ภายในกลุ่ม	194.681	125	1.557		
	รวม	334.750	195			
ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	144.123	70	2.059	1.119	0.291
	ภายในกลุ่ม	230.081	125	1.841		
	รวม	374.204	195			

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 คະแนนความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คະแนนความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ด้วยสถิติ One-way ANOVA ดังนี้

สวัสดิการ		ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	15407.500	70	220.107	3.115	0.000*
	ภายในกลุ่ม	8831.495	125	70.652		
	รวม	24238.995	195			
สวัสดิการด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	754.901	70	10.784	3.254	0.000*
	ภายในกลุ่ม	414.257	125	3.314		
	รวม	1169.158	195			
สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	469.550	70	6.708	3.828	0.000*
	ภายในกลุ่ม	219.037	125	1.752		
	รวม	688.587	195			
สวัสดิการด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	1468.960	70	20.985	3.803	0.000*
	ภายในกลุ่ม	689.815	125	5.519		
	รวม	2158.776	195			
สวัสดิการด้านวันหยุด	ระหว่างกลุ่ม	2367.422	70	33.820	4.047	0.000*
	ภายในกลุ่ม	1044.639	125	8.357		
	รวม	3412.061	195			

*p-value<0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความพึงพอใจในสวัสดิการ 5 ด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง จากผลการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า มีตัวแปรอิสระ จำนวน 1 ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง คือ สวัสดิการด้านการศึกษา ($p=0.044$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) เท่ากับ 0.359 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.741 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 55 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.831 ส่วนอีก 4 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านวันหยุด ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	F	p-value
	Coefficients		Coefficients				
	b	Std. Error	Beta				
(Constant)	10.339	0.831		12.44	0.000	46.35	0.000*
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	0.024	0.028	0.086	0.85	0.394		
สวัสดิการด้านสุขภาพ	0.200	0.149	0.157	1.34	0.181		
สวัสดิการด้านการศึกษา	0.359	0.177	0.216	2.03	0.044*		
สวัสดิการด้านนันทนาการ	0.174	0.094	0.185	1.85	0.066		
สวัสดิการด้านวันหยุด	0.122	0.066	0.163	1.84	0.068		

*p<0.05, R=0.741, R²=0.550, Adjusted R²=0.538, SEE=0.366, Durbin-Watson=1.850

2.4 ผลการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา แนวทางเลือกสำหรับแก้ไขปัญหาการประเมินทางเลือกและทางเลือกที่แนะนำ

ผลวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการลาออก ขอย้าย ขอลบไปหน่วยงานอื่นของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง การประเมินทางเลือก และการแก้ไขปัญหา อัตราการลาออก การย้ายงานของบุคลากร มีดังนี้

ปัญหาที่พบเกิดจากนโยบายการทำงาน การปรับโครงสร้างอัตรากำลัง และการจัดสวัสดิการไม่ทั่วถึง จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการแต่ละด้าน ไม่มีด้านใดที่มีความพึงพอใจของบุคลากรในระดับมากที่สุด จึงควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร สร้างการมีส่วนร่วมทุกระดับ แบ่งสัดส่วนกิจกรรมแต่ละกิจกรรมชัดเจน เช่น การจัดสวัสดิการ ด้านการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ คະแนนความพึงพอใจในระดับมากที่สุดน้อยที่สุดในทุกด้าน จึงควรสนับสนุนพื้นที่จัดบริการสร้างรายได้ให้บุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อให้การจัดสวัสดิการครอบคลุมทุกตำแหน่งทั่วถึงและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ควรเร่งรัดดำเนินการภายใน 1 ปี และมีการติดตามประเมินความพึงพอใจทุก 6 เดือน

ปัญหาที่พบ บุคลากรต่างคนต่างอยู่แยกตัว ไม่มีกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันในบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ไม่ต่างกัน ข้อมูลส่วนบุคคลจึงไม่มีผลต่อการสร้างผูกพันในบุคลากร แต่ในส่วน คະแนนความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านวันหยุดที่ได้รับต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างกัน ดังนั้น การจัดสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันของบุคลากร จะลดอัตราการลาออก การย้ายงานของบุคลากร จึงควรจัดสวัสดิการ ให้ครอบคลุมทุกด้าน สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านวันหยุด อย่างต่อเนื่อง และประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรรับรู้สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ข้อดีในการดำเนินการแก้ไขดังกล่าว ลดอัตราการลาออก การย้ายงานของบุคลากร

และมีการแก้ไขปัญหที่ตรงกับปัญหาที่พบในองค์กร ส่วนข้อเสีย มีการใช้งบประมาณ ในการแก้ไขปัญห เช่น การจัดสวัสดิการ ด้านสุขภาพ เช่นการตรวจสุขภาพประจำปี ให้เจ้าหน้าที่ หรือบริการฉีดวัคซีน ให้บุคลากร หรือกำหนดพื้นที่ตลาดหรือร้านอาหาร อาชีพเสริม สร้างรายได้ หรือการเพิ่มค่าครองชีพ ต้องใช้งบประมาณ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการดังกล่าว

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลความพึงพอใจ ในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง โดยจะอธิบายตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างกัน ผลการศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง พบว่า ถึงแม้ลักษณะส่วนบุคคลต่างกันแต่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานในองค์กรซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและแนวทางปฏิบัติ ดังนั้น ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจะมีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ก็ไม่เป็นเหตุจูงใจส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ ประภัทสรณ์ ชำนาญเวช⁽⁶⁾ ศึกษาปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนชม พ่วงตระกูล และภิเชก ชัยนรินทร์⁽⁷⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ และระยะเวลาทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คะแนนความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คะแนนความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งเมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า

ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการด้านสุขภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการด้านสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เนื่องจาก การที่องค์กรเป็นหน่วยงานภาครัฐ ได้มีการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการตัดสินใจเข้ามาอยู่ในองค์กร สร้างความปลอดภัยและอบอุ่นใจให้กับบุคลากร หากมีการเจ็บป่วยเกิดขึ้นย่อมได้รับการดูแลตามสวัสดิการที่องค์กรจัดไว้ให้ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ วรณวิไล หุยประเสริฐ⁽⁸⁾ ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ

ด้านสุขภาพ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการ สถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชน กรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานมีสวัสดิการประกันสังคมที่เหมือนกัน ครอบคลุมประกันสุขภาพ ประกันชีวิต อุบัติเหตุกลุ่ม การฉีดวัคซีน รวมถึงการไปเยี่ยมไข้ กรณีพนักงานเป็นผู้ป่วยใน อาจไม่ใช่สิ่งสำคัญของพนักงานที่ให้ความสำคัญ และไม่ใช่ว่าสิ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เนื่องจาก สวัสดิการด้านเศรษฐกิจเป็นเหตุผลหนึ่งที่สำคัญทำให้บุคลากรอยากเข้ามาในองค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจของบุคลากรที่จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กร อีกทั้งการเข้ามาอยู่ในหน่วยงานภาครัฐ บุคลากรที่เข้ามาทำงานต่างมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานในหน่วยงานของรัฐทำให้ชีวิตเกิดความมั่นคง สวัสดิการด้านเศรษฐกิจจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น เนื่องจากปัจจัยด้านการเงินและค่าตอบแทนเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของมนุษย์ ย่อมมีผลต่อความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ญฐาพัชร์ วรพงศ์พิชร์ และธนวัลย์ เจริญสุข⁽⁹⁾ ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการที่ได้รับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัชชา เหลืองวสุวัฒน์ และคณะ⁽¹⁰⁾ มีการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานโรงงาน อำเภอ ทาม่วง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการสุขภาพ และด้านสวัสดิการนันทนาการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่การรับรู้เกี่ยวกับ สวัสดิการที่ได้รับของพนักงานโรงงาน สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีระดับมากที่สุด

ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการด้านการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญทำให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งหน่วยงานภาครัฐได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การที่บุคลากรได้รับโอกาสในการไปศึกษาต่อแล้วนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงาน จะทำให้เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและต้องการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ วรณวิไล หุยประเสริฐ⁽⁸⁾ ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการด้านการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานบริษัทอาจรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในทุกวันนี้มีความเหนื่อยล้าเพียงพอแล้ว ซึ่งหากองค์กรมีการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มากขึ้นไป

ย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่ายมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการด้านนันทนาการที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษสามารถอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการด้านนันทนาการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามอาจรู้สึกว่าการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการเป็นการช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้ผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน เช่น การจัดกิจกรรม OD นอกสถานที่ การจัดงานเลี้ยงงานสังสรรค์ในเทศกาลต่าง ๆ เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ เป็นต้น การมีมุมพักผ่อน มีห้องสมุด มีห้องสำหรับออกกำลังกาย ล้วนแต่เป็นสวัสดิการด้านนันทนาการที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล⁽¹¹⁾ ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น องค์กรอาจจัดให้มีอุปกรณ์กีฬาภายในองค์กร การจัดสถานที่สำหรับการทำกิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากความเครียด และยังเป็นการสร้างสัมพันธ์อันดี สร้างความเป็นกันเองระหว่างพนักงานและผู้บริหารอีกทางหนึ่งด้วย

ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการด้านวันหยุดที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษสามารถอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการด้านวันหยุดส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่าการที่องค์กรมีสวัสดิการด้านวันหยุดไม่ว่าจะเป็นการลาพักผ่อน ลากิจ ลาป่วย ลาอุปสมบท ลาคลอดบุตร ลาฝึกอบรม รวมทั้งลากิจพิเศษ เช่น ลาไปประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ล้วนเป็นสิ่งที่คุณค่าบุคลากรมีความพึงพอใจและปรารถนา หากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับส่วนนี้ จะเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านวันหยุดส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล⁽¹¹⁾ ที่อธิบายว่า สวัสดิการด้านวันหยุด เพื่อให้พนักงานได้ใช้สิทธิตามกฎหมาย เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้มีความพึงพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความพึงพอใจในสวัสดิการ 5 ด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง จากผลการศึกษา พบว่าสวัสดิการด้านการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่าการที่สวัสดิการด้านการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง เพราะบุคลากรที่ได้รับโอกาสให้ไปศึกษาต่อจะเห็นประโยชน์และความสำคัญของการศึกษาและการนำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง แต่พบว่า แตกต่าง

จากผลการศึกษาของ วรณวิไล หุยประเสริฐ⁽⁶⁾ ได้ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัทระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานีบริษัทระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เนื่องมาจากพนักงานอาจมีความรู้สึว่าการปฏิบัติงานในทุกวันก็มีความเหนื่อยล้าเพียงพอแล้ว หากองค์กรมีการฝึกอบรมทั้งภายในหรือภายนอกองค์กรมากเกินไปอาจจะทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายมากยิ่งขึ้น และพนักงานอาจจะให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอื่น ๆ ของสวัสดิการมากกว่า เช่น ด้านนันทนาการ หรือด้านวันหยุด เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

- 1) องค์กรนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้โดยจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านวันหยุด เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น
- 2) องค์กรควรส่งเสริมสวัสดิการด้านการศึกษา มีศึกษาดูงาน หรือ อบรมภายนอกเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 3) องค์กรควรจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ ส่งเสริมสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ตลาดนัดสุขภาพ รายเดือน สินค้าราคาถูก แนะนำสินค้า ดอกเบี้ยต่ำ การผ่อนชำระหนี้สินครัวเรือนพิเศษต่าง ๆ สำหรับบุคลากรที่มีความจำเป็น สินเชื่อ ต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

- 1) ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน รูปแบบองค์กร ปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยค่าจ้าง ต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร
- 2) ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรโดยแท้จริงเพื่อให้เกิดการแก้ไข สนับสนุน และพัฒนานำไปสู่ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน
- 3) ควรศึกษาปัจจัยสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุการลาออก หรือย้ายงานของบุคลากรได้

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผศ.ดร.สุทธาวรรณ จีระพันธุ์ ชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขเนื้อหา และขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลและช่วยเหลือในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระตลอดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) และแนวทางปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.; 2566.
2. Maslow AH. Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs. In Craven RF, Hirnle CJ, editors. Fundamental of Nursing: Human Health and Function. 3rd ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2000.
3. ชัชวาล เรื่องประพันธ์. สถิติพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา; 2539.
4. สุวิมล ตีรกันันท์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แนวทางสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2557.
5. กนิษฐา จำรูญสวัสดิ์. ตำราในการวิจัยเชิงสำรวจในงานสุขภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โนเบิลพริ้นท์ จำกัด; 2561.
6. ประภทสรณ์ ชำนาญเวช, ฐิติยา นามทอง, ปรีดา สุระเสียง, พัสกร อวอร์ด, สงกรานต์ ท่าทราย, ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล. ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสพการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยาลัยการจัดการ วิทยาลัยออลกรมน์ ปรีทัศน์. 2564;2(1):18-34.
7. ขวนชม พ่วงตระกูล, ภิเชก ชัยนรินทร์. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น). วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 2559;11(37):23-32.
8. วรณวิไล หุยประเสริฐ. ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) [สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2563.
9. ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, ธนวัลย์ เจริญสุข. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน). วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 2566;49(1):103-14.
10. ณัฐชา เหลืองวสุวัฒน์, ฐิตาทิพ ปานโรจน์, ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานโรงงาน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี. การประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติและนานาชาติมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ร่วมกับสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย และมหาวิทยาลัยในเครือฯ. 2556 ครั้งที่ 1, 4 กุมภาพันธ์ 2566: 1393-403.
11. เดชา เดชะวัฒนไพศาล. การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2559.