

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเวorldเมดิคอล
THE EMPLOYEE'S SATISFACTION TOWARDS COMPANY WELFARE AND
BENEFITS AT WORLD MEDICAL HOSPITAL

ณัฐวดี ม่วงเมืองแสน
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nattavadee Mungmangsan

E-mail: ying_capricorn@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเวorldเมดิคอล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเวorldเมดิคอล ได้แก่ ปัจจัยความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเวorldเมดิคอล ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความก้าวหน้า ด้านสันตินาการ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในโรงพยาบาลเวorldเมดิคอล จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)

ผลการวิจัยพบว่า

1.) มีบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 205 คน ส่วนใหญ่ เป็น เพศหญิง 130 จำนวนคน คิดเป็นร้อยละ 63.4 และเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 ส่วนใหญ่ มีอายุ 26-33 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาคือ 34-41 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 ,18-25 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และ 42 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4, หย่าร้าง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และ แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ตามลำดับ มีอายุการทำงาน 2 ปีขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาคือ 6 เดือน-1ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8, 1-2ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และ 0-4 เดือน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมาคือ 10,001-15,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3, มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 , 25,001-30,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และ 20,001-25,000 บาท จำนวน

13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ อยู่หน่วยงานในสังกัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารดำเนินงาน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการโรงพยาบาล จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และ เจ้าหน้าที่ฝ่ายรักษาพยาบาล จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ตามลำดับ

2.) ปัจจัยความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านสันทนการด้านการรักษาพยาบาล ด้านความก้าวหน้า และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจน้อย คือ ด้านการศึกษา ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, สวัสดิการ, โรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล

ABSTRACT

The research topic is the employee's satisfaction towards company welfare and benefits at World Medical Hospital. The objective is to study the influencing factor affecting the employee's satisfaction towards company welfare and benefits at World Medical Hospital including compensation, education, health care, career path and recreation enhancing employee's well-being and quality of life. In this research, the researcher collected the data by distributing questionnaire directly to target respondents, the target respondents will be employee who work at World Medical Hospital including 205 respondents analyzing the factor affecting the employee's satisfaction towards company welfare benefit in term of frequencies, percentages, means (\bar{X}), standard deviation (SD).

In this research, the major respondents were female which were 63.4% (130) and 36.6% (75) of sample size were male. There were 95 respondents (46.3%) aging 26-30 years old and other were age 34-41 years old (68, 33.2%), age 18-25 years old (28, 13.7%) and above 42 years old (14, 6.8%). The main respondents status were single which are 66.8% (137) and other were 23.4% (48) of married, 6.8% (14) of divorce and 2.9% (6) of others. Moreover, their education level mainly graduated bachelor degree (142, 69.3%) and followed by master degree or above (35, 17.1%) and below bachelor degree (28, 13.7%). There were 94 respondents (45.9%) worked at World Medical Hospital more than 2 years and others were 26.8% (55) worked for 6 months to 1 years, 20.5% (14) worked for 1 years to 2 years and 6.8% (14) worked less than 4 months. Furthermore, most respondents have monthly income between 15,001 and 20,000 baht (80, 39%) followed by 10,001 and 15,000 baht (56, 27.3%), more than 30,000 baht (42, 20.5%), 25,001 and 30,000 baht (14, 6.8%) and 20,001 and 25,000 baht (13, 6.3%). Additionally, most respondents were management officer (89, 43.4%), customer relation (53, 25.9%) and medical technician (53, 25.9%).

The results shown that most factors have moderately relationship with employee's satisfaction, Recreation, health care, career path and compensation have a moderate relationship but education have a weak relationship with employee's satisfaction.

Keyword: satisfaction, welfare, World Medical Hospital

บทนำ

บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปตามกลยุทธ์ของฝ่ายบริหาร เพื่อให้องค์กรดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นองค์กรต้องมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรที่มีความสามารถให้มีความรักต่อองค์กร พร้อมทั้งจะดูแลและรักษาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ รวมถึงการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปมักจะนึกถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ตำแหน่งการงานและความสะดวกในการเดินทางเป็นสำคัญ ปัจจัยด้านสวัสดิการจึงมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กรนั้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเต็มใจและตั้งใจทำงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

ดังนั้นการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการของบุคลากร โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล ว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอลมากน้อยเพียงใดและบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอลที่ต่างกันหรือไม่ โดยคาดว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการให้บุคลากรของโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอลให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำไปเปรียบเทียบกับสวัสดิการของหน่วยงานอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงพร้อมทั้งแก้ไขระเบียบข้อบังคับเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรและยังสามารถเสนอผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดนโยบาย และวางแผนพัฒนาสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอลให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน หน่วยงานในสังกัด

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความก้าวหน้า และด้านสันตนาการ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล จำนวน 420 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือนสิงหาคม-กันยายน 2562

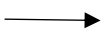
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการสวัสดิการในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการจัดตั้งนโยบายและปรับปรุงพัฒนาด้านการบริหารสวัสดิการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล
1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
5. อายุการทำงาน
6. อัตราเงินเดือน
7. หน่วยงานในสังกัด



ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากร โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล
1. ด้านเศรษฐกิจ
2. ด้านการศึกษา
3. ด้านการรักษาพยาบาล
4. ด้านความก้าวหน้า
5. ด้านสันติภาพ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ทเบิร์ก(Herzberg's Theory of Motivation) (1968) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่จะทำ ดังนี้ ความสำเร็จในชีวิต (Achievement), การเป็นที่ ยอมรับ ของบุคคลทั่วไป (Recognition), งานที่มีความรับผิดชอบ (Responsibility), งานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า (Advancement), ตำแหน่งงานที่ดี (Work Itself), งานมีความสุข (Growth)

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ดังนี้ นโยบายและการบริหารที่ดี, การควบคุมงาน, ความสัมพันธ์กับหน้าที่, เงื่อนไขการทำงานที่ดี, เงินเดือนดี, ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร, การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี, ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่น ๆ, สถานะภาพของตนเองในงาน, ความมั่นคงปลอดภัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสวัสดิการ

ทฤษฎีของ ไทเกอร์ท และไมเออร์ (Pigors & Myers. 1981) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวของ พนักงาน เช่นค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น

2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้มีห้องสมุดทางวิชาการ การให้ทุนการศึกษา เพื่อให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ทั้งภายในประเทศและนอกประเทศ รวมทั้งการ ให้ความช่วยเหลือเรื่องการศึกษาของบุตรด้วย

3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมากโดยรวมถึง การให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังเรื่องราวพิจรรย์ร้องทุกข์

4. สวัสดิการด้านสันทนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีกิจกรรมที่สร้าง ความสนุกสนาน มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน

5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์ หรือการบริการตอบแทนที่ สร้างความมั่นคง เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี มีการ ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว และ การจัดผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

ข้อมูลโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล

โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล ให้บริการเฉพาะทางทุกสาขาในระดับพรีเมียม โดย บริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทโรงพยาบาลชั้นนำ ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและหนึ่งในบริษัทที่สูงสุดของเอเชีย ตามการจัดอันดับของ นิตยสารฟอร์บส์ในปี 2552

บริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน) ปัจจุบัน บริษัทและบริษัทย่อยดำเนินกิจการโรงพยาบาล เอกชนทั้งหมด 12 แห่ง และโพลีคลินิก 1 แห่ง ทั้งในกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และต่างจังหวัด ภายใต้ 4 กลุ่มโรงพยาบาล ได้แก่ กลุ่มโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล, กลุ่มโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล, กลุ่มโรงพยาบาลเกษมราษฎร์, กลุ่มโรงพยาบาลการุญเวช

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเดินโซ ประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเดินโซ ประเทศไทย จำกัด และศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเดินโซ ประเทศไทย จำกัด ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเดินโซ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 340 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเดินโซ ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 33 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 8,000 – 26,400 บาทมี อายุการทำงานในบริษัท 0 - 6 ปี ตำแหน่งงานปฏิบัติงานขั้นต้น และ ในลักษณะงานของฝ่ายผลิต

2. ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทเดินโซ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับพึงพอใจ และพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉย ๆ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านนันทนาการ และด้านสังคมสงเคราะห์

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเดินโซ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในด้านการมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร และการปรารถนาที่จะรักษาสุขภาพภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านสังคมสงเคราะห์มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

6. ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย และด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของโรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% จากบุคลากรทั้งหมด 420 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 204.87 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจจำนวน 205 คน และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างไม่ใช่ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกสบาย (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน หน่วยงานในสังกัด ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจของผู้โดยสารทั้ง 5 ด้าน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนน ในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้
 2. แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง
 3. ตอบข้อสอบถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
- เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สำหรับวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล มีบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 205 คน ส่วนใหญ่ เป็น เพศหญิง 130 จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 และเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 ส่วนใหญ่ มีอายุ 26-33 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาคือ 34-41 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 , 18-25 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และ 42 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4, หย่าร้าง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และ แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ตามลำดับ มีอายุการทำงาน 2 ปีขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาคือ 6 เดือน-1ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8, 1-2ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และ 0-4 เดือน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมาคือ 10,001-15,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3, มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 , 25,001-30,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และ 20,001-25,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ อยู่หน่วยงานในสังกัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร ดำเนินกิจการ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการโรงพยาบาล จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และ เจ้าหน้าที่ฝ่ายรักษาพยาบาล จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความก้าวหน้า ด้านสันตนาการด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านสันตนาการ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความก้าวหน้า ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.20$, $\bar{X} = 3.14$ $\bar{X} = 2.94$, $\bar{X} = 2.88$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจน้อย คือ ด้านการศึกษา และด้านการรักษาพยาบาล ($\bar{X} = 2.36$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล มีบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 205 คน ส่วนใหญ่ เป็น เพศหญิง 130 จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 และเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 ส่วนใหญ่ มีอายุ 26-33 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาคือ 34-41 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 ,18-25 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และ 42 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4, หย่าร้าง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และ แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน 2 ปีขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาคือ 6เดือน-1ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8, 1-2ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และ 0-4 เดือน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมาคือ 10,001-15,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3, มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 , 25,001-30,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และ 20,001-25,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ อยู่หน่วยงานในสังกัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารดำเนินกิจการ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการโรงพยาบาล จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และเจ้าหน้าที่ฝ่ายรักษาพยาบาล จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ตามลำดับ

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านสหนาการ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความก้าวหน้า และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจน้อย คือ ด้านการศึกษา ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสหนาการ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความก้าวหน้า ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านหรือที่พัก หรือจัดบ้านพักให้บุคลากร การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถในการทำงาน การพิจารณาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ตามความเหมาะสมของผลประกอบการ มีเงินช่วยเหลือครอบครัวบุคลากร เช่น งานแต่งงาน หรืองานศพครอบครัวบุคลากร จัดตั้งกองทุนเพื่อกู้ยืม หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ภายในโรงพยาบาล ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ การพิจารณาจ่ายเงินล่วงเวลา และนอกเวลาปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ มัชฌิมา ทิมพ์ศิริ (2555) พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทเดินโซ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับพึงพอใจ และพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉย ๆ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านนันทนาการ และด้านสังคมสงเคราะห์

2. ด้านการศึกษา

โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีการจัดฝึกอบรม เพื่อเสริมวิชาชีพ และความรู้ในโรงพยาบาล มีการจัดสอนภาษาเพิ่มเติมให้บุคลากร ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ มีกองทุนส่งเสริมด้านวิชาการ และพัฒนาความรู้สำหรับพนักงานของโรงพยาบาล มีการจัดสรรให้ไปศึกษาดูงาน นอกโรงพยาบาล แบบภายในประเทศ เพื่อเพิ่มความรู้ และนำกลับมาพัฒนา มีการจัดสรรให้ไปศึกษาดูงาน นอกโรงพยาบาล แบบภายนอกประเทศ เพื่อเพิ่มความรู้ และนำกลับมาพัฒนา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ มีห้องสมุดทางวิชาการสำหรับค้นคว้า และหาความรู้ในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรภรณ์ ฮุงหวล (2557) พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมากโดยการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ใน ระดับมากที่สุด (\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

3. ด้านการรักษาพยาบาล

โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล นอกเหนือจากการใช้สิทธิ์ประกันสังคม มีพื้นที่และอุปกรณ์การออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดประชาสัมพันธ์ข่าวโรคต่าง ๆ และมีการฉีดวัคซีนป้องกันโรค การจัดระบบสาธารณสุขภายในโรงพยาบาล ให้ถูกสุขลักษณะ ทั้งสุขา และพื้นที่ในการรับประทานอาหาร การจัดให้มีตรวจสุขภาพประจำปี ตามลำดับ ข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ มีการอนุญาตให้บุคลากรลาป่วย ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราพัชร กิรินันท์เจตน์ (2556) พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดสวัสดิการที่เป็นตัวเงินโดย เฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ที่สำคัญดังนี้มี ความพึงพอใจในการมีค่าอาหาร กรณีทำงานล่วงเวลา มีเงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์และ มีเงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต สวัสดิการที่ไม่เป็นตัว เงินมีความพึงพอใจในการตรวจสุขภาพประจำปีมีการจัดทำประกันชีวิตเป็นกลุ่มมีการให้บริการรถรับ-ส่ง พนักงานบริษัทและการให้โอกาสพนักงานศึกษาดูงานต่างประเทศ ความคิดเห็นด้านสวัสดิการที่พึงประสงค์นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดส่วนใหญ่ต้องการให้มีการ ปรับเพิ่มวงเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เพิ่มรายการตรวจสุขภาพประจำปีให้ครอบคลุมโรคต่าง ๆ มากขึ้น จัด ให้มีการทำประกันชีวิตประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน และการให้ทุนศึกษากับพนักงานในการพัฒนาตนเอง

4. ด้านความก้าวหน้า

โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ได้อย่างเต็มที่ ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร มีความเสมอภาคในเกณฑ์การพิจารณาตำแหน่ง เลื่อนขั้น ปรับเงิน อย่างยุติธรรม งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ได้รับโอกาสเข้ารับการศึกษาและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ การเลื่อนตำแหน่ง ตามความเหมาะสมของการทำงาน โดยพิจารณาจาก อายุงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรภัทร์รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน 6 ด้าน ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.83 รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ และ ความพึงพอใจในด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.63

5. ด้านสันตนาการ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ งานจัดเลี้ยงประจำปี กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ จัดกิจกรรมวิ่งมาราธอน การจัดงานกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคี จัดกิจกรรมการท่องเที่ยวนอกสถานที่ การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถพิเศษผ่านกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ เช่น การจัดประกวดร้องเพลง ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ ญัตติอิศรวงศ์ (2555) พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของ บริษัท อุตสาหกรรมผ้าเคลือบพลาสติกไทย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า อันดับแรก คือความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการทำประกันสังคมให้กับพนักงานทุกคน อันดับสองคือ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษาและ พัฒนาบุคลากร มีการจัดฝึกอบรมให้พนักงานในแต่ละระดับ อันดับสามคือ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสันตนาการ มีการจัดงานประจำปี อันดับสุดท้ายคือสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีการให้บริการที่พึงอาศัยโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การพิจารณาจ่ายเงินล่วงเวลา และนอกเวลาปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล คือ ควรเพิ่มการพิจารณาจ่ายเงินล่วงเวลาให้สูงขึ้น เช่น มีการกำหนดเงินให้เป็นรายชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน, การจัดตั้งกองทุนเพื่อกู้ยืม หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ภายในโรงพยาบาล เป็นการช่วยเหลือบุคลากรทางด้านการเงิน มีการให้กู้ยืมเงินในภาวะฉุกเฉิน สนับสนุนการออมเงิน เพื่อเป็นการสร้างอนาคตความมั่นคงของบุคลากรในอนาคต, มีเงินช่วยเหลือครอบครัวบุคลากร เช่น งานแต่งงาน หรืองานศพครอบครัวบุคลากร เพื่อเป็นการแสดงความยินดี หรือ แสดงความ

เสียใจกับบุคลากรในโรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล เป็นการให้ความสำคัญกับบุคลากรในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือในช่วงเวลาสำคัญ

2. ด้านการศึกษา

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ โรงพยาบาลเวสต์เมดิคอลควรมีห้องสมุดทางวิชาการสำหรับค้นคว้า และหาความรู้ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาข้อมูลความรู้ต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ในการทำงานสามารถหาความรู้เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความถูกต้อง และทันถ่วงที และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร เป็นการใช้เวลาพักจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งห้องสมุดถือเป็นการพักผ่อนของบุคลากรอีกด้วย, นอกจากนั้นควรมีการจัดสรรให้ไปศึกษาดูงาน นอกโรงพยาบาล ทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อเพิ่มความรู้ และนำกลับมาพัฒนาโรงพยาบาล เนื่องจากการไปดูงานสถานที่ต่าง ๆ เป็นการได้ไปเปิดประสบการณ์ใหม่ ๆ นอกองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากร เกิดความรู้ความคิดใหม่ ๆ ที่จะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงพยาบาล ซึ่งอาจเป็นแนวทางที่ดียิ่งขึ้นในการปรับปรุงแก้ไขให้โรงพยาบาลสามารถเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านการรักษาผู้ป่วย และการลงทุนประกอบกิจการ

3. ด้านการรักษาพยาบาล

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ โรงพยาบาลเวสต์เมดิคอลควรมีการอนุญาตให้บุคลากรลาป่วยตามความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพนั้น ร่างกายสุขภาพของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญหากร่างกายของผู้ปฏิบัติงานไม่พร้อม จะส่งผลต่อการทำงาน ดังนั้นเมื่อบุคลากรมีปัญหาด้านสุขภาพควรจะมีวันลาป่วยที่เหมาะสมตามการรักษาของแพทย์ ควรมีการดูแลงานในส่วนของบุคลากรที่ลาป่วยเพื่อลดภาระความเครียดของบุคลากร เนื่องจากอาจไม่สามารถทำงานจากภาระงานที่ปฏิบัติ เพราะหากมาทำงานทั้งที่ยังป่วย ถ้าเป็นโรคที่สามารถติดต่อก็จะส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานอีกด้วย ,ทั้งนี้ทางโรงพยาบาลจึงควรมีการจัดให้มีตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อตรวจเช็คสุขภาพของบุคลากรเพราะหากบุคลากรบางคนเป็นโรคร้ายแรงจะได้มีการรักษาได้ทันท่วงที หรือในกรณีโรคติดต่อร้ายแรงจะได้เป็นการป้องกันและลดความเสี่ยงการติดต่อ ของบุคลากรคนอื่น ๆ, นอกจากนั้นการจัดระบบสาธารณสุขภายในโรงพยาบาลให้ถูกสุขลักษณะ ทั้งสุขา และพื้นที่ในการรับประทานอาหาร ก็เป็นสิ่งสำคัญ หากมีการจัดระบบสาธารณสุขที่ถูกต้องสุขลักษณะ ก็เป็นการป้องกันโรคร้ายไข้เจ็บอุบัติเหตุ บรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากร

4. ด้านความก้าวหน้า

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การเลื่อนตำแหน่ง ตามความเหมาะสมของการทำงาน โดยพิจารณาจาก อายุงาน คือ ทางผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานควร พิจารณาการทำงานของบุคลากรตามจริงอย่างเสมอภาค ไม่มีความลำเอียงในการพิจารณา เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร, ซึ่งงานที่ทำอยู่ควรส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงาน มีผลงานที่ดีในการทำงาน เพื่อจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีการเติบโตในการทำงาน, นอกจากนี้ควรให้บุคลากรได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อบุคลากรจะได้พัฒนาความรู้ที่มีอย่างสม่ำเสมอให้ทันกับยุคสมัยและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้บุคลากรจะได้นำความรู้มาปฏิบัติ ประยุกต์ใช้กับการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นแนวทางพัฒนาแก้ไขปัญหาในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. ด้านสหวิทยาการ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอลควรมี การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถพิเศษ ผ่านกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ เช่น การจัดประกวดร้องเพลง เป็นการให้บุคลากรได้แสดงความสามารถของตนเอง ตามความถนัด เพื่อความบันเทิง ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน สร้างความสนุกสนานในที่ทำงาน เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานอีกด้วย, ควรมีการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวนอกสถานที่ ให้บุคลากรได้พักผ่อน เป็นการลดความอ่อนล้าจากการทำงาน สร้างความสุขให้บุคลากร เติมพลังงานจากการพักผ่อน เพื่อจะได้กลับมาทำงานอย่างสดชื่นมีความสุข, นอกจากนี้ควรมีการจัดงานกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคี เพื่อให้บุคลากรร่วมมือกันทำกิจกรรมกีฬา, ความเป็นเพื่อนในที่ทำงาน เพิ่มความรู้จักของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้พนักงานรู้จักและรู้จักกันนะ เพื่อมีการต่อสู้กับอุปสรรค ฝึกการควบคุมอารมณ์ ความอดทน เรียนรู้การเคารพกฎกติกา เป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการทำวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล อาจยังไม่ครอบคลุมโดยกว้างถึงความต้องการต่อสวัสดิการทั้งหมด เพราะอาจมีอีกหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล
2. เนื่องจากการทำวิจัยมีรายละเอียดจำนวนมากจึงควร กำหนดกรอบเวลาในการทำเอกสารงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ผลการวิจัยนำเสนอออกมาอย่าง ถูกต้อง สมบูรณ์ และเข้าใจได้ง่าย
3. ผู้วิจัยและผู้สนใจงานวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรนั้น สามารถนำผลวิจัย เป็นแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนา นโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการของโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล เพื่อสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- จิตราพัทธ์ กิรตินันท์เจตน์. “การศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย)” บทความวิชาการ บริษัท บางกอกเชน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน). ประวัติโรงพยาบาล. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2562. จาก <http://www.bangkokchainhospital.com/en/site/home>
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอเปอี จำกัด” การค้นคว้า อีสรุการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2556.
- ไพโรจน์ ญัตติอักษรค์. “ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของ บริษัท อุตสาหกรรมผ้าเคลือบพลาสติกไทย จำกัด (มหาชน)” หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก, 2555.
- ภัทรภรณ์ ฮงหวล. “ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง” วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2557.
- มัชฌิมา พิมพ์ศิริ. “ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเดินโซ ประเทศไทย จำกัด.” สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555.

โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล. ประวัติโรงพยาบาล. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2562. จาก
http://theworldmedicalcenter.com/th/new_site/index
Frederick Herzberg, (1968). ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของ
เฮิร์กเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation). สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2562. จาก
[http://promruca-dba04.blogspot.com/2012/10/frederick-Herzberg](http://promruca-dba04.blogspot.com/2012/10/frederick-Herzberg.html)
[.html,http://adisony.blogspot.com/2012/10/Frederick-herzberg.html](http://adisony.blogspot.com/2012/10/Frederick-herzberg.html).