

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

นโยบายสุขภาพถ้วนหน้าส่งผลให้บริการสาธารณสุขกระจายทั่วถึงทั้งประเทศ สถานพยาบาลทุกระดับทั้งภาครัฐและเอกชน มีจำนวน 1017 เครื่องข่าย ในจำนวนนี้เป็นสถานพยาบาลเอกชนจำนวน 429 แห่ง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550) ร่วมกันจัดบริการสุขภาพเพื่อให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2547-2551 ให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพของเอเชีย โดยการสนับสนุนให้โรงพยาบาลเอกชนในเมืองใหญ่ที่มีขีดความสามารถพัฒนาบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านการแพทย์และสุขภาพให้มีระดับมาตรฐานคุณภาพสู่สากล (กระทรวงสาธารณสุข, 2546) ส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีการแข่งขันสูงทั้งในด้านการเสนอบริการที่มีคุณภาพและในด้านตัวบุคลากรเพราะการให้การพยาบาลที่มีคุณภาพตามเป้าหมายของโรงพยาบาลจะเกิดขึ้นได้จากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่มีหน้าที่โดยตรงในการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลมีจำนวนถึงร้อยละ 90 ดังนั้นการที่องค์กรพยาบาลจะตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและโรงพยาบาลในการบริการที่มีคุณภาพได้นั้นจำเป็นต้องมีพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่กับโรงพยาบาลอย่างเพียงพอ (ศิริพร ดันติพลูวินัย, 2538)

ทรัพยากรบุคคลที่มีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุด คือ พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญขององค์กร และก่อให้เกิดผลงานอย่างแท้จริง ผู้บริหารองค์กรสมควรที่จะหาวิธีการที่จะบำรุงรักษาเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รู้สึกว่าตนมีความมั่นคงปลอดภัย และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการผลิตพยาบาลวิชาชีพในแต่ละปีค่อนข้างน้อย ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่ในงานมีปริมาณเหลือน้อยลง พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานกับองค์กรมาเป็นระยะเวลานาน จะมีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ทำงานที่มากขึ้น องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากคนเหล่านี้ ถ้าองค์กรไม่พยายามจูงใจให้บุคคลทำงานกับองค์กรนานๆ ก็เท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียคนที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะสรรหาคนใหม่มาแทนได้ แต่ก็ต้องเสียเงิน และเวลาในการฝึกอบรมพนักงาน จะเห็นว่าภาวะการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพจะทำให้เกิดปัญหาต่อองค์กรทั้งในด้านการบริหารและในด้านคุณภาพของโรงพยาบาล

จากการศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ของ อลิสา สุคนธรรัตน์ (2542) พบว่าร้อยละ 75 มีความตั้งใจลาออกจากงานภายใน 5 ปี จากการศึกษาของจุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และวนิดา มงคลสินธุ์ (2535) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเลิศจิน ในช่วงปี พ.ศ. 2531-2533 พบว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นเหตุผลหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกัน จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีการลาออกหรือมีความตั้งใจที่จะออกจากงานอย่างต่อเนื่องในอัตราที่สูงจากการวิจัยของ มาลีวัล เลิศสาครศิริ และกิตติยา สมุทร์ประดิษฐ์ (2536) พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนมีการเปลี่ยนสถานที่ทำงานถึงร้อยละ 58.82 และมีแผนการที่จะลาออกจากงานปัจจุบันร้อยละ 48.32 และการศึกษาของ เสาวลักษณ์ ลักขมีเจริญกุล และคณะ (2537) พบว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนลาออก หรือมีแผนที่จะลาออกคือเงินเดือนและค่าตอบแทนที่น้อยและสวัสดิการที่ไม่ดีผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ได้รับคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานไม่ได้หมายความว่า จะสร้างความพึงพอใจในงานให้กับพวกเขาตลอดไป บุคคลต้องการขวัญกำลังใจ และต้องการสวัสดิการตอบแทนอย่างเพียงพอ ดังนั้นผู้บริหารต้องเอาใจใส่บุคลากรของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ได้ทั้งผลงานและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอยู่ในหน่วยงานให้นานที่สุด (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2539)

จากการศึกษาของ อัสนีย์ เสาวภาพ (2520) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับสวัสดิการในโรงพยาบาลสังกัดกลาโหมและทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสวัสดิการของพยาบาลที่พึงได้รับและเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกลาโหมและทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นพยาบาลที่จบการศึกษาระดับวิชาชีพปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ของแต่ละสถาบัน ที่ทำการวิจัยจำนวน 335 คนซึ่งพบว่าสวัสดิการที่พยาบาลวิชาชีพได้รับโดยรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่พยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาลได้รับโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาของ พันธุ์ทิพย์ สมยีน (2549) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดมากกว่า 500 เตียง 5 สังกัด ได้แก่ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกลาโหม สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนทั้งสิ้น 550 คนพบว่าสภาพและความต้องการสวัสดิการพยาบาลประจำการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเห็นว่าควรจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งยังเป็นวิธีที่จะรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถให้ปฏิบัติงานกับองค์กรได้นาน ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนอง ก็จะทำให้พวกเขาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรเป็นอย่างดี ตามทฤษฎีความต้องการของ A.H Maslow (1984) และทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) ที่พบว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และเป็นสิ่งที่พนักงานสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมที่เป็นบวก ถ้ามนุษย์ได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งที่กระตุ้น ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กร และเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากพนักงานในด้านผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดี

จากสถานการณ์ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม หนึ่งในจำนวนการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยที่สำคัญที่สุด คือ เรื่องของคุณลักษณะของมนุษย์ ในโลกปัจจุบัน ซึ่งมีความแตกต่างด้านช่วงอายุ (Generation) โดยแต่ละเจนเนอเรชันมีชื่อเรียกแตกต่างกัน คือ เบบี้บูมเมอร์ส เจเนอเรชัน X และเจเนอเรชัน Y (<http://www.enterprisingmuseum.com>) แต่ละเจนเนอเรชันมีนักวิชาการและนักการตลาด ได้กล่าวถึงคุณลักษณะและความเกี่ยวข้องด้านอื่นๆของแต่ละเจนเนอเรชันไว้โดย ศันทยา (กิตติโกวิท) สิทธิสมวงศ์ ได้กล่าวถึงเจเนอเรชัน Y หมายถึง ผู้ที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2520 – 2537 (ค.ศ. 1977 - 1994) สำหรับในประเทศไทยระบุว่าคนกลุ่มนี้ คือ กลุ่มคนที่เพิ่งเกิดไม่เกินปีพ.ศ. 2521 หรือ ขณะนี้มีอายุไม่เกิน 30 ปี คนกลุ่มนี้จึงเป็นคนที่เพิ่งจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโท และกำลังเริ่มก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน และมีจำนวนประมาณร้อยละ 20 คนกลุ่มนี้จะมีบุคลิกภาพ ทักษะคติต่อสิ่งแวดล้อม และงานต่างไปจากเจนเนอเรชันอื่นและจากการศึกษาข้อมูลใน 5 ปี ที่ผ่านมามีคนกระทั่งถึงอีก 10 ปี ข้างหน้าพบว่าพยาบาลวิชาชีพวัยทำงานยุคใหม่จะเข้ามาทดแทนพยาบาลรุ่นเดิมที่ลาออกหรือเกษียณอายุ พยาบาลวิชาชีพวัยทำงานยุคใหม่จะเป็นกลุ่มคนรุ่นเจเนอเรชัน Y เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลที่ศึกษาขนาด 120-240 เตียง ในเขตทิศตะวันออกและเขตใจกลางกรุงเทพมหานคร ใน 3 ปี ที่ผ่านมา พบว่าจำนวนพยาบาลวิชาชีพวัยทำงานยุคใหม่มีมากขึ้นทุกปี ปัจจุบันกลุ่มบุคลากรพยาบาลวิชาชีพวัยทำงานยุคใหม่มีสัดส่วนถึง 55% ของจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากรกลุ่มนี้ ผู้ศึกษา

ได้ทำการค้นคว้าประเด็นดังกล่าวก็พบว่าการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มบุคลากรพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ (เจนเนอเรชั่น Y) ยังไม่พบว่ามีผู้ศึกษาถึงความต้องการ หรือมีความคาดหวังอย่างไรต่อองค์การที่พวกเขาปฏิบัติงานอยู่

จากเหตุผลข้างต้นฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรต้องคำนึงถึงความต้องการของกลุ่มบุคลากรดังกล่าวนี้โดยจัดหาสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการ ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจ เพื่อให้เกิดความคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์การต่อไป ตามทฤษฎีความต้องการของ A.H Maslow (1970) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ว่า บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับความสำคัญ หรือเป็นลำดับขั้นจากความต้องการพื้นฐานไปถึงความต้องการที่ซับซ้อน โดย A.H Maslow ได้ลำดับขั้นของความต้องการไว้ทั้งหมด 5 ขั้นตอน ซึ่งถือเป็นการจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มเป้าหมายขององค์การ โดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานในระดับต้นหรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานประจำวันทั่วไปสิ่งที่ต้องการมากที่สุด คือ ความต้องการทางด้านการเงิน อันเป็นปัจจัยนำไปสู่การตอบสนองความต้องการทางกาย ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และเป็นสิ่งที่พนักงานสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมที่เป็นบวก ถ้าได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งที่กระตุ้น ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์การและเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไป องค์การจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาองค์การไปได้ดี ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้ศึกษาเล็งเห็นถึงประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการหาข้อมูลเพื่อใช้สำหรับประกอบการตัดสินใจ ในการจัดหาสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ เพื่อหวังผลให้เกิดการคงอยู่และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่อไป

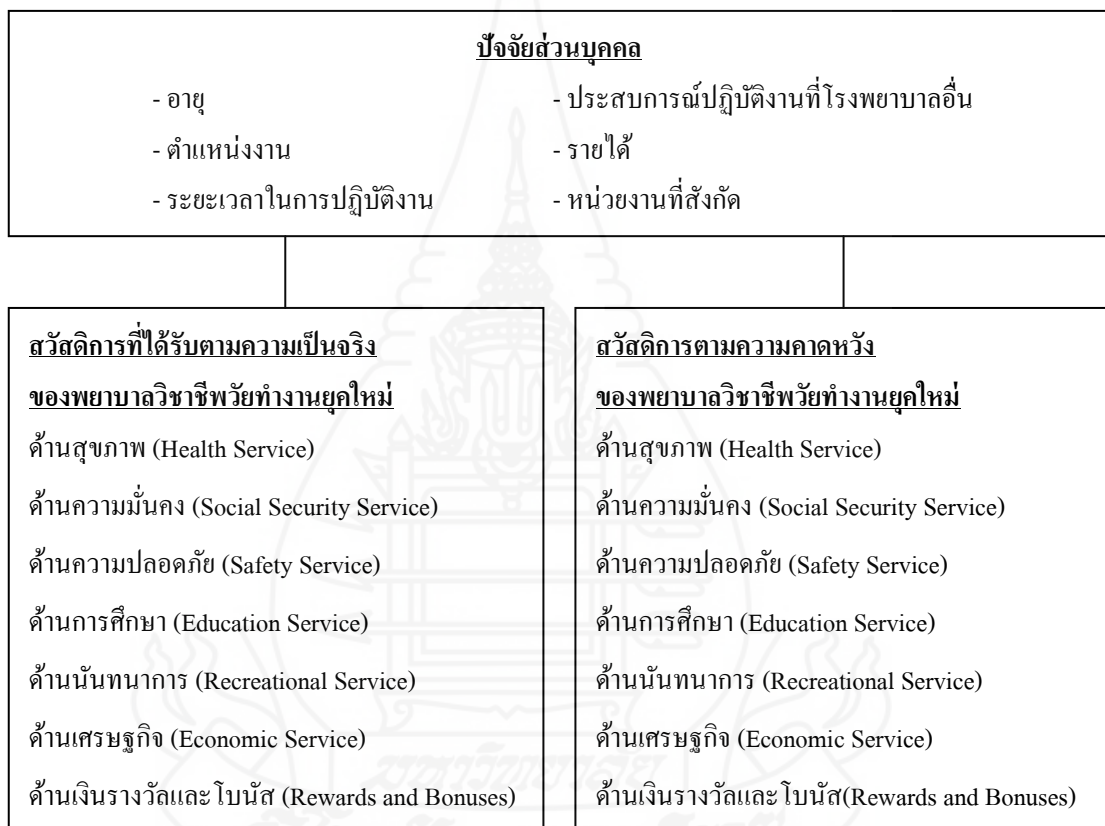
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและตามความคาดหวัง

ในโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลเครือข่าย 120-240 เตียง เขตทิศตะวันออกและเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานยุคใหม่ มีความคาดหวังต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

4.2 สวัสดิการตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานยุคใหม่ สูงกว่าสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม พ.ศ. 2555

5.2 ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานยุคใหม่ทุกคน จำนวน 188 คนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลเครือข่าย 120-240 เตียง จำนวน 2 แห่ง เขตทิศตะวันออกและเขตส่วนกลางกรุงเทพมหานคร

6. ข้อตกลงเบื้องต้น

6.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยประยุกต์จากแนวคิดของ Paul and Chales (1956), Hellrigel, Jackson and Slocum (2005), สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2541) และณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2548) และจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.2 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานยุคใหม่ที่มีอายุระหว่าง 23-30 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง ผลประโยชน์และบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกสบาย สามารถวัดได้โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Paul and Chales(1956), Hellrigel, Jackson and Slocum (2005), สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2541) และณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2548) โดยแบ่งสวัสดิการเป็นด้านทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่

7.1.1 สวัสดิการด้านสุขภาพ (Health Service) หมายถึง การตรวจร่างกายทั่วไป ก่อนเข้าทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปี การบริการการึกษาเมื่อมีอาการเจ็บป่วย การจัดสวัสดิการสุขภาพแก่พยาบาลกลุ่มเสี่ยงเช่น มีน้ำหนักเกินมาตรฐาน หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มเสี่ยง การบริการฉีดวัคซีนป้องกันการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานและเป็นตัวแพร่กระจายเชื้อสู่ผู้ป่วย และการบริการรักษาพยาบาลเมื่อบุคคลในครอบครัวเจ็บป่วย เช่น บิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตร เป็นต้น

7.1.2 สวัสดิการด้านความมั่นคง (Social Security Service) หมายถึง เงินบำเหน็จเงินบำนาญเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ ประโยชน์ทดแทน หรือเงินชดเชยในกรณีต่างๆ เช่น กรณีประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน การประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงการได้รับความช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติเช่นอุทกภัย อัคคีภัย เป็นต้น

7.1.3 สวัสดิการด้านความปลอดภัย (Safety Service) หมายถึง การจัดสถานที่ทำงานให้มีอากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดังรบกวนในการทำงานที่มีผลต่อภาวะสุขภาพ โรงอาหารและห้องสุขาที่ถูกสุขลักษณะ สนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายและเชื้อโรคขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ ที่ปิดปากจมูก แวนตา ถูมือหรือชุดสวมใส่เฉพาะที่เพียงพอกรณีที่ดูแลผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยงที่เป็นโรคติดต่อ จัดตั้งศูนย์ดูแลความปลอดภัย บริการที่พักอาศัยและบริการที่จอดรถ เพื่อความปลอดภัยแก่พยาบาลที่ปฏิบัติงานยามวิกาล ที่พักอาศัยมีเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยและทำความสะอาด มีระบบการฝึกซ้อมป้องกันอัคคีภัย

7.1.4 สวัสดิการด้านการศึกษา (Education Service) หมายถึง การสนับสนุนทุนการศึกษาและเวลาการศึกษาหรือสนับสนุน โดยการจัดเวลาให้เื่อกับการศึกษาที่ต่อเนื่อง มีการจัดอบรมความรู้แก่พยาบาลเพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สวัสดิการด้านเทคโนโลยีและห้องสมุดเพื่อให้เื่อต่อการศึกษาค้นคว้า จัดทุนวิจัยเพื่อพัฒนางานและองค์ความรู้ จัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศรวมถึงบริการที่เื่อต่อช่องทางการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าเพิ่มเติม และส่งเสริมการเรียนรู้ เช่นบริการ Internet เป็นต้น

7.1.5 สวัสดิการด้านนันทนาการ (Recreational Service) หมายถึง สวัสดิการที่กำหนดขึ้นตามความต้องการของบุคลากร เช่น ศูนย์สุขภาพและออกกำลังกาย การจัดทัศนารการจัดเลี้ยงในโอกาสต่างๆ การจัดตั้งชมรมบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือสังคม จัดงานแข่งกีฬาภายในและภายนอกหน่วยงาน จัดห้องพักผ่อนกลางโดยมีหนังสือพิมพ์และหรือโทรทัศน์ เป็นต้น

7.1.6 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Economic Service) หมายถึง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการ ค่าตอบแทนตามลักษณะพิเศษของงานพยาบาลและการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการบริการ และอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่พนักงาน เป็นสวัสดิการที่องค์กรจัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้เสริมสร้างให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ถือเป็นสิ่งจูงใจให้แกพนักงานเพื่อให้พวกเขาเกิดความพอใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดอาหาร หอพัก รถรับส่ง เครื่องแบบ เป็นต้น

7.1.7 สวัสดิการด้านเงินรางวัลและโบนัส (Rewards and Bonuses) หมายถึง เงินพิเศษเมื่อทำงานหรือผลงานบรรลุเป้าหมาย เงินรางวัลพิเศษสำหรับบุคคลที่ได้รับความชอบ เงินปันผลหรือเงินโบนัสในรอบปีการทำงาน รวมถึงสวัสดิการทางเลือกส่วนบุคคลตามความต้องการ เป็นต้น

7.2 สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง หมายถึง สวัสดิการที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานยุคใหม่ ได้รับจริงจากองค์กรในปัจจุบัน

7.3 สวัสดิการตามความคาดหวัง หมายถึง สวัสดิการที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานยุคใหม่คาดหวังจะได้รับจากองค์กร

7.4 อายุ หมายถึง ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันโดยนับเป็นจำนวนปี

7.5 ตำแหน่งงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันจากองค์กร โดยแบ่งเป็นพยาบาลประจำการ หัวหน้าเวรและผู้ช่วยหัวหน้า รองหัวหน้าหรือหัวหน้าหน่วยงาน

7.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลเครือข่าย 120-240 เดือนเขตทิศตะวันออกและเขตส่วนกลางกรุงเทพมหานครจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1-3 ปี และ >3-7 ปี

7.7 ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่น หมายถึง การมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลที่โรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ ก่อนมาปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลเครือข่ายปัจจุบันที่ศึกษา

7.8 รายได้ หมายถึง เงินค่าตอบแทนที่ได้รับรวมในเดือนหนึ่งๆ

7.9 หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง งานที่รับผิดชอบปฏิบัติในหน่วยปัจจุบัน ในโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลเครือข่าย ขนาด 120-240 เตียง เขตทิศตะวันออกและเขตส่วนกลางกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งกลุ่มดังนี้

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยนอก

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยวิกฤติ

7.10 พยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่เป็นพนักงานของโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลเครือข่ายขนาด 120-240 เตียง เขตทิศตะวันออกและเขตส่วนกลางกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 23-30 ปี

8. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

8.1 ทราบถึงข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวังของพยาบาลวัยทำงานยุคใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลเครือข่ายขนาด ขนาด 120-240 เตียง เขตทิศตะวันออกและเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

8.2 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลเครือข่าย นำข้อมูลไปเป็นแนวทางเพื่อการปรับใช้ให้กับบุคลากรพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ ในการบริหารจัดการสวัสดิการเพื่อให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริง เพื่อหวังผลให้เกิดการคงอยู่และยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อไป