

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง และสวัสดิการตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ สามารถสรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและตามความคาดหวังในโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลเครือข่าย 120-240 เตียง เขตทิศตะวันออกและเขตใจกลางกรุงเทพมหานคร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากรที่ศึกษาคือพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นโรงพยาบาลเครือข่ายขนาด 120-240 เตียง 2 แห่ง จำนวน 188 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงกับสวัสดิการตามความคาดหวัง โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.83 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า Paired t-test

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันของพยาบาลวิชาชีพเจนเอเรชั่น Y มีความคาดหวังต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

1.3.2 ระดับความคาดหวังต่อสวัสดิการของพยาบาลเจนเอเรชั่น Y สูงกว่าระดับสวัสดิการที่ได้รับจริงจากองค์กร

1.4 สรุปผลการวิจัย พบว่า

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ มีอายุเฉลี่ย 27.06 ปี ร้อยละ 52.2 มีอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 27 ปี มีอายุมากกว่า 27 ปี ร้อยละ 47.8 ตำแหน่งเป็นพยาบาลประจำการมากที่สุดร้อยละ 93.9 ดำรงตำแหน่งหัวหน้าเวร ร้อยละ 4.4 และดำรงตำแหน่งรอง/ผู้ช่วยหัวหน้า หรือหัวหน้าแผนก ร้อยละ 1.7 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลแห่งนี้ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ร้อยละ 60 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี ร้อยละ 40 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานโรงพยาบาลอื่น ร้อยละ 72.2 และไม่เคยมีประสบการณ์ ปฏิบัติงานโรงพยาบาลอื่น ร้อยละ 27.8 รายได้รวมเฉลี่ย 27,197.96 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้รวมน้อยกว่าหรือเท่ากับ 27,000 บาท ร้อยละ 54.4 มีรายได้รวมมากกว่า 27,000 บาท ร้อยละ 45.6 ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลที่สังกัดแผนกผู้ป่วยนอก ร้อยละ 40 รองลงมาเป็นพยาบาลที่สังกัดแผนกผู้ป่วยใน ร้อยละ 32.8 และสังกัดแผนกผู้ป่วยวิกฤตจำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 27.2

1.4.2 การรับรู้สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสวัสดิการรายด้าน พบด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับรองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านเงินรางวัลโบนัส และด้านนันทนาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสวัสดิการตามความคาดหวังโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสวัสดิการรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านเงินรางวัลและ โบนัส ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.9

1.4.3 การเปรียบเทียบสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1) อายุ พบว่าสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงต่ำกว่าสวัสดิการตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ในทุกๆช่วงอายุ พยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ที่มีอายุที่ต่างกัน มีสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่างกัน คือ ช่วงอายุ 23-27 ปี ค่าเฉลี่ยสวัสดิการที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ช่วงอายุมากกว่า 27-30 ปี ค่าเฉลี่ยสวัสดิการที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก สวัสดิการรายด้านตามความเป็นจริงมีความแตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการตามความคาดหวังโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสวัสดิการความคาดหวังรายด้านของพยาบาลวิชาชีพทำงานที่มีอายุต่างกันมีความคาดหวังในระดับมากทุกด้านและมีความคาดหวังต่อสวัสดิการสูงสุดด้านเดียวกัน คือ ด้านความปลอดภัยในทุกช่วงอายุ

ที่ได้รับอยู่ในระดับมาก แต่พยาบาลวิชาชีพที่ไม่มีประสบการณ์จากโรงพยาบาลอื่นมีการรับรู้สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความคาดหวังต่อสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพทำงานที่มีและไม่มีประสบการณ์จากโรงพยาบาลอื่น มีความคาดหวังต่อสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน และสวัสดิการความคาดหวังรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเหมือนกัน แต่มีลำดับความคาดหวังแตกต่างกันดังนี้พยาบาลวิชาชีพที่ไม่มีประสบการณ์จากโรงพยาบาลอื่น มีความคาดหวังต่อสวัสดิการตามลำดับดังนี้ ด้านเศรษฐกิจที่ค่าเฉลี่ย 4.370 ด้านความปลอดภัย ด้านสุขภาพ ด้านเงินรางวัลและโบนัส ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ พยาบาลที่มีประสบการณ์จากโรงพยาบาลอื่น มีความคาดหวังต่อสวัสดิการตามลำดับดังนี้ด้านความปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านเงินรางวัลและโบนัส ด้านความมั่นคง ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา และ ด้านนันทนาการ

5) *รายได้รวมที่ได้รับ* พบว่าพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ที่มีรายได้ที่ต่างกัน มีสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ส่วนสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงรายด้านมีความเหมือนกันในด้านด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ และด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงรายด้านต่างกันในการศึกษาและด้านเงินรางวัลและโบนัส ความคาดหวังต่อสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพทำงานที่มีรายได้ที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน สวัสดิการตามความคาดหวังรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเหมือนกัน แต่มีลำดับความคาดหวังแตกต่างกันดังนี้พยาบาลที่มีรายได้รวมต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 27,000 บาท มีความคาดหวังต่อสวัสดิการตามลำดับดังนี้ด้านความปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านเงินรางวัลและโบนัส ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา และ ด้านนันทนาการ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้รวมต่อเดือนมากกว่า 27,000 บาท มีความคาดหวังต่อสวัสดิการตามลำดับดังนี้ด้านความปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านเงินรางวัลและโบนัส ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ

6) *หน่วยงานที่สังกัดในการปฏิบัติงาน* พบว่าพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ที่มีสังกัดที่ต่างกัน มีสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่างกัน คือ พยาบาลที่มีสังกัดแผนกผู้ป่วยใน มีการรับรู้สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง แต่พยาบาลวิชาชีพที่มีสังกัดแผนกผู้ป่วยนอกและสังกัดแผนกผู้ป่วยวิกฤต มีการรับรู้สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับสมาก ด้านความคาดหวังต่อสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพทำงานที่มีสังกัดที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน และสวัสดิการตามความคาดหวังรายด้านมีความแตกต่างกันในสังกัดแผนกผู้ป่วยนอก ซึ่งมีความคาดหวังต่อสวัสดิการด้านความปลอดภัยมากที่สุด ส่วนลำดับความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพที่มีสังกัดแผนกผู้ป่วยนอกมีลำดับความคาดหวังมาก

สุดในด้านความปลอดภัย รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านเงินรางวัลและโบนัส ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการตามลำดับ สังกัดแผนกผู้ป่วยในมีลำดับความคาดหวังตามลำดับดังนี้ด้านความปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านเงินรางวัลและโบนัส ด้านความมั่นคงด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ และสังกัดแผนกผู้ป่วยวิกฤติ มีลำดับความคาดหวังดังนี้ด้านความปลอดภัย ด้านเงินรางวัลและโบนัส ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ

1.4.4 เปรียบเทียบระดับความต่างของสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ โดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีความแตกต่างระหว่างสวัสดิการตามความคาดหวัง และสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านเงินรางวัลและโบนัส ด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจและด้านความปลอดภัย

2. อภิปรายผลวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าสวัสดิการที่พยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ ได้รับจริงจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายความว่าองค์กรมีความสามารถให้สิ่งที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายในระดับสูง ตามความหมายของพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 และเมื่อพิจารณาสวัสดิการที่ได้รับจริงตามรายด้านพบว่า ด้านความปลอดภัยมีค่าคะแนนสูงสุด นั่นหมายถึงผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความปลอดภัยทั้งทางด้านกายภาพและชีวภาพที่ผู้บริหารจัดให้แก่บุคลากรในองค์กรแห่งนี้และสวัสดิการที่ได้รับจริงจากองค์กรตามรายข้อพบว่าเรื่องของการป้องกัน การเฝ้าระวังการติดเชื้อและการแพร่กระจายเชื้อตามมาตรฐานสากลในองค์กรแห่งนี้ มีค่าคะแนนสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยในทุกข้อ ซึ่งหมายถึงองค์กรแห่งนี้มีแนวคิดพื้นฐานของกระบวนการสถาบันพัฒนารับรองคุณภาพโรงพยาบาล ชั้นที่ 1 ตามหลักการคุณภาพและความปลอดภัยทางคลินิก สวัสดิการที่ได้รับจริงจากองค์กรน้อยสุดที่พยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่รับรู้ คือ สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายความว่ากิจกรรมนันทนาการ เพื่อความบันเทิงและการพักผ่อนอย่างมีคุณภาพที่ครอบคลุมตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งตรงกับทฤษฎีคนกลุ่มเจเนอเรชั่น Y ของนักวิชาการ คือ ชอบความสนุกมีสีสัน มีชีวิตชีวา (รัชฎา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุม่า รุ่งเรือง: 2548) ดังนั้นองค์กรจึงควรพิจารณาเพิ่มหรือปรับปรุงสวัสดิการด้านนันทนาการที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่นี้

เรื่องความคาดหวังสวัสดิการโดยรวมและที่ได้รับจริงจากองค์กรอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารองค์การความสามารถจัดสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้พนักงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายทัดเทียมตามความคาดหวัง เมื่อพิจารณาความคาดหวังรายด้านของสวัสดิการพบว่า ด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับสูงสุด นอกจากนี้สวัสดิการที่ได้รับจริงจากองค์กรตามรายชื่อพบว่าพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ยังมีความคาดหวังในเรื่องของการเฝ้าระวังการติดเชื้อและการแพร่กระจายเชื้อตามมาตรฐานสากล ดังนั้นผู้บริหารองค์การควรเพิ่มหรือปรับปรุงในเรื่องดังกล่าวขึ้นและควรรักษามาตรฐานที่มีอยู่ให้คงอยู่ต่อไปอย่างยั่งยืน

ปัจจัยด้านอายุ พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกันของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ การรับรู้สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงสูงสุดเหมือนกันในด้านความปลอดภัยและมีสวัสดิการที่ได้รับจริงต่ำที่สุดเหมือนกันในสวัสดิการด้านนันทนาการ ส่วนสวัสดิการตามความคาดหวังรายด้านมีด้านที่เหมือนและแตกต่างกันด้านที่เหมือนกัน คือ สวัสดิการด้านความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierachy) และเนื่องจากวิชาชีพพยาบาลต้องดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดโอกาสที่จะได้รับเชื้อโรคย่อมมีมากกว่าวิชาชีพอื่นทำให้กลุ่มวิชาชีพนี้เห็นถึงความสำคัญสูงสุดในด้านความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันธุ์ทิพย์ สมเย็น (2549) ส่วนลำดับถัดมาพบที่มีความแตกต่างกันในช่วงอายุที่แตกต่างกันคือ อายุที่น้อยกว่า 23-27 ปี มีความคาดหวังสวัสดิการในด้านเศรษฐกิจเป็นลำดับรองลงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา สดจิตร์ (2549) ในเรื่องของการได้รับค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับต่ำของช่วงอายุน้อยทำให้มีความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแต่กลุ่มที่ อายุมากกว่า 27-30 ปี มีความคาดหวังสวัสดิการในด้านสุขภาพสูงกว่ากลุ่มอายุที่น้อยกว่า 23-27 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพันธุ์ทิพย์ สมเย็น (2549) ในเรื่องของอายุที่มากมีความคาดหวังต่อสวัสดิการด้านสุขภาพมากกว่ากลุ่มอายุที่น้อย เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่ศึกษา พบว่ามีการกำหนดงบประมาณจำกัดในการเจ็บป่วยต่อบุคลากรเป็นรายปี และเมื่อมีอายุสูงขึ้น สภาพของร่างกายจะเริ่มมีโรคภัยไข้เจ็บเพิ่มขึ้น เริ่มมีจำนวนครั้งของการพบแพทย์บ่อยขึ้นทำให้กลุ่มบุคลากรช่วงอายุนี้น่าจะถึงสวัสดิการด้านนี้มากขึ้น

ปัจจัยด้านตำแหน่งที่ต่างกัน การรับรู้สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงสูงสุดเหมือนกันในด้านความปลอดภัย และมีสวัสดิการที่ได้รับจริงต่ำที่สุดเหมือนกันในสวัสดิการด้านนันทนาการ ส่วนสวัสดิการตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ ที่มีตำแหน่งต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าตำแหน่งพยาบาลประจำการและตำแหน่งหัวหน้าเวร มีความคาดหวังต่อสวัสดิการสูงสุดในด้าน ความปลอดภัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พันธุ์ทิพย์ สมเย็น (2549) ได้ศึกษาพบว่าความคาดหวังสวัสดิการด้านสุขภาพสูงสุด และเมื่อพิจารณาข้อมูลในองค์กรที่ศึกษาพบว่า

เนื่องจากพยาบาลประจำการยังต้องทำงานหน้างาน ซึ่งการทำงานต้องสัมผัสกับผู้ป่วยโดยตรง ต้องสัมผัสกับเชื้อโรคต่างๆ ที่สามารถวินิจฉัยได้และวินิจฉัยไม่ได้ จึงทำให้ตำแหน่งพยาบาลประจำการและตำแหน่งหัวหน้าเวร คาดหวังต่อสวัสดิการสูงที่สุดในด้าน ความปลอดภัย และตำแหน่งผู้ช่วย/รองหัวหน้าหรือหัวหน้า มีความคาดหวังต่อสวัสดิการสูงที่สุดในด้านเศรษฐกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา สุกจิตร์(2549) ในเรื่องของ การได้รับค่าตอบแทนจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้กลุ่มตำแหน่งงานนี้คาดหวังต่อสวัสดิการในด้านเศรษฐกิจ สูงสุดต่างจากกลุ่มตำแหน่งงานพยาบาลประจำการและตำแหน่งหัวหน้าเวร ที่มีอายุน้อยกว่า 27 ปี

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่างกันของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ ได้รับสวัสดิการตามความเป็นจริงสูงสุดเหมือนกันในด้านความปลอดภัย สวัสดิการตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่างกัน มีความคาดหวังต่อสวัสดิการสูงที่สุดในด้าน ความปลอดภัยสูงสุดเหมือนกัน ระดับการรับรู้สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ที่มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่น ได้รับสวัสดิการด้านความปลอดภัยสูงสุดเหมือนกัน และความคาดหวังต่อสวัสดิการสูงที่สุดในด้านความปลอดภัยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องสมมุติฐานการวิจัยเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันต่างกันของพยาบาลวิชาชีพยุคใหม่ทำงาน มีความคาดหวังต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

รายได้รวมต่างกันของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ได้รับ สวัสดิการตามความเป็นจริงสูงสุดเหมือนกันในด้านความปลอดภัย แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับจริงเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้รวมที่ต่างกันไม่มีความแตกต่าง สวัสดิการที่คาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ที่มีรายได้รวมต่างกัน มีความคาดหวังสูงสุดที่เหมือนกันในด้านความปลอดภัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพันธ์ทิพย์ สมยีน (2549) ได้ศึกษาพบว่าความคาดหวังสวัสดิการด้านสุขภาพสูงสุด แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการที่คาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ที่ต่างกันไม่มีความแตกต่าง

หน่วยงานที่สังกัดต่างกันสวัสดิการที่ได้รับจริงของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ สูงสุดเหมือนกันในด้านความปลอดภัย แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับจริงเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่สังกัดต่างกันไม่มีความแตกต่าง สวัสดิการที่คาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังสูงสุดที่เหมือนกันในด้านความปลอดภัยแสดงให้เห็นว่าสวัสดิการที่คาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่สังกัดต่างกันไม่มีความแตกต่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพันธ์ทิพย์ สมยีน (2549) ได้ศึกษา

พบว่าความคาดหวังสวัสดิการของตำแหน่งพยาบาลประจำการสูงสุดด้านความปลอดภัยแต่ในระดับผู้บริหารพบความคาดหวังสูงสุดด้านสิทธิลาหยุด ซึ่งในการทำวิจัยของผู้ศึกษาไม่ได้แยกประเภทของสวัสดิการด้านสิทธิการลาหยุดไว้ในวิจัยฉบับนี้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลงานไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยนี้พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบุคลากรพยาบาลวิชาชีพยุคใหม่วัยทำงานเพื่อให้เกิดการคงอยู่ของบุคลากรกลุ่มนี้ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรพยาบาลและลดการลาออกจากองค์กร ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการตามความคาดหวังของบุคลากร โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ไปกำหนดนโยบาย หรือปรับเรื่องสวัสดิการ เพื่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และควรปรับสวัสดิการที่ได้รับให้ตอบสนองตามความคาดหวังโดย

3.1.1 ด้านเงินรางวัลและโบนัส แสดงให้เห็นว่าความเหมาะสมในการจูงใจที่เป็นตัวเงินในมุมมองของ พยาบาลวิชาชีพวัยทำงานยุคใหม่ยังไม่ได้เท่าที่ควร โดยเฉพาะในเรื่องเงินโบนัสประจำปี สวัสดิการทางเลือก เช่น โปรแกรมสวัสดิการที่ต้องการส่วนบุคคล รวมถึงเงินค่าตอบแทนในการทำงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาการให้เงินรางวัลและโบนัสให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อาจเพิ่มการให้รางวัลด้านคุณภาพ ด้านบริการ ด้านวิชาการและด้านการคิดค้นในเรื่องวิวัฒนาการใหม่ๆ และควรปรับทางเลือกสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริง

3.1.2 ด้านสุขภาพ ในเรื่องการได้รับสวัสดิการสำหรับบุคคลในครอบครัว สามี ภรรยา บุตร บิดา มารดา มีข้อจำกัดในการเบิกค่ารักษาพยาบาล ในความเป็นจริง สามี ภรรยา บิดา มารดา และบุตรสามารถใช้สวัสดิการในโรงพยาบาลที่ศึกษาได้ 50% พบว่าการได้รับจริงและความคาดหวังมีความแตกต่างกัน ซึ่งควรพิจารณาปรับปรุงหรือเพิ่มเติม โดยจัดกลุ่มทางเลือกสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัวเพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังที่แท้จริง

3.1.3 ด้านนันทนาการ ควรพิจารณาถึงการจัดเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ จัดกิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมทางด้านนันทนาการ รวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพ เช่น แอโรบิค โยคะ เต้นรำเพื่อลดความเครียด เพื่อเสริมสร้างความสดชื่นและกระตุ้นเสริมพลังในการทำงาน และสนับสนุนการทำงานให้มีความสุข มีคุณค่ารวมทั้งทำทนายให้กับพยาบาลวิชาชีพวัยทำงานยุคใหม่ ซึ่งตรงกับคุณลักษณะ ตามทฤษฎีของคอนรูนเจนเอเรชั่น Y

สรุปผู้บริหารองค์การควรเพิ่มช่องทางการรับรู้ถึงสวัสดิการที่โรงพยาบาลเอกชน และโรงพยาบาลเครือข่ายที่จัดให้แก่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ และควรปรับสวัสดิการให้ตอบสนอง และสอดคล้องกับความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพวัยทำงานยุคใหม่เพื่อให้มีความพึงพอใจและมี ประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ รวมทั้งเป็นข้อมูล ที่ได้จากการตอบคำถามปลายปิด จึงเห็นสมควรรณรงค์ให้มีการศึกษาเพิ่มขึ้น โดยการศึกษาเชิงลึก กับพยาบาลวิชาชีพวัยทำงานยุคใหม่ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลสวัสดิการความคาดหวังที่แท้จริงในพยาบาล วิชาชีพกลุ่มนี้ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร และควรศึกษาถึงปัจจัยในด้านความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การของพยาบาลกลุ่มนี้กับประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำประโยชน์สูงสุดมาสู่องค์การ อย่างยั่งยืนต่อไป

