

หัวข้อวิทยานิพนธ์ สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวัง
ของพยาบาลวิชาชีพวัยทำงานยุคใหม่ : กรณีศึกษาในโรงพยาบาลเอกชน
และโรงพยาบาลเครือข่ายขนาด 120-240 เตียง เขตทิศตะวันออก
และเขตส่วนกลางกรุงเทพมหานคร

ชื่อและนามสกุล เรืออากาศเอกหญิงอำไพวรรณ ดันสุวรรณรัตน์

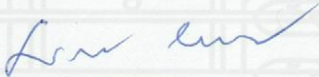
แขนงวิชา สาธารณสุขศาสตร์

สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. พานี สิตกะลิน
2. อาจารย์ ดร. อารยา ประเสริฐชัย

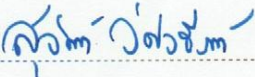
วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ นายแพทย์วิชาญ เกิดวิชัย)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พานี สิตกะลิน)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. อารยา ประเสริฐชัย)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์) 

ชื่อวิทยานิพนธ์ สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ

วิทยานิพนธ์ใหม่: กรณีศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลเครือข่าย

ขนาด 120-240 เคียง เขตทิศตะวันออกและเขตส่วนกลางกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย เรืออากาศเอกหญิงอำไพวรรณ ต้นสุวรรณรัตน์ รหัสนักศึกษา 2535000794

ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารโรงพยาบาล)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. พานี สีตะกลิน (2) อาจารย์ ดร. อารยา ประเสริฐชัย

ปีการศึกษา 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาลใหม่ (2) ระดับสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและตามความคาดหวัง ของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาลใหม่ และ (3) เปรียบเทียบสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและตามความคาดหวัง ของพยาบาลวิชาชีพวิทยาลัยพยาบาลใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลเครือข่าย 120-240 เคียงเขตทิศตะวันออก และเขตใจกลางกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 188 คน ที่มีอายุ 23-30 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง กับสวัสดิการตามความคาดหวัง โดยมีค่าความเที่ยงแบบสอบถามเท่ากับ 0.83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพวิทยาลัยพยาบาลใหม่ส่วนใหญ่ มีอายุเฉลี่ย 27 ปี มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลประจำการ ร้อยละ 93.9 เป็นพยาบาลที่สังกัดแผนกผู้ป่วยนอก ร้อยละ 40 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เฉลี่ย 3 ปี มีประสบการณ์ การปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่นมาแล้วคิดเป็นร้อยละ 72.2 มีรายได้รวมเฉลี่ยที่ 27,197 บาท 2) ระดับสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง ภาพรวมจะอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านนันทนาการ ที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่ระดับความคาดหวังต่อสวัสดิการในทุกด้านอยู่ในระดับสูง และ 3) สวัสดิการที่คาดหวังและสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาถึงค่าความแตกต่างพบว่า สวัสดิการด้านเงินรางวัลและโบนัส มีความแตกต่างมากที่สุด และสวัสดิการด้านที่มีความแตกต่างน้อยที่สุด คือ ด้านความปลอดภัย

คำสำคัญ สวัสดิการที่ได้รับ สวัสดิการตามความคาดหวัง พยาบาลวิชาชีพวิทยาลัยพยาบาลใหม่

Thesis title: Expected and Actual Received Welfare of New Generation Y Professional Nurses in Private and Network Hospitals of 120-240 beds in Eastern and Central Bangkok Metropolitan Area

Researcher: Flt.Lt. Ampaiwan Tansuwanrat; **ID:** 2535000794;

Degree: Master of Public Health (Hospital Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Panee Sitakalin, Associate Professor; (2) Dr. Araya Prasertchai;

Academic year: 2011

Abstract

The purposes of this descriptive research were to: 1) study personal factors of new generation Y professional nurses; 2) study level of current situation between expected and actual received welfares of new generation Y professional nurses; and 3) compare expected and actual received welfares of new generation Y professional nurses in private and network hospital of 120-240 beds in Bangkok's eastern and central area.

The population in the study was 188 new generation Y professional nurses, 23 to 30 years of age. A questionnaire, the study instrument, contains 2 parts : personal factors and perception of actual received and expected welfares. The reliability of the questionnaire was 0.83. Percentage, variance, standard deviation and Paired T-test were used for data analyses.

Findings were 1) New generation Y professional nurses are 27 years old of average age, are positioned as practice-registered nurses (93.9%), work in the outpatient department (40%), have average work experience of 3 years, had been working in other hospitals (72.2%), have average income of 27,197 baht. 2) All aspects of actual received welfares were at high levels, except recreational aspect, which was at moderate level. All aspects of expected welfares were at high level. and 3) Every aspect of the actual received and expected welfare was statistically significantly different at 0.05 level. Rewards and bonuses were at the highest levels of difference, whilst safety aspect was the lowest.

Keywords: Actual welfare, Expected welfare, Professional nurses New generation Y

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือและความกรุณาจากท่านผู้มีพระคุณ
หลายท่าน ดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. พานี สีตะกลิน เป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณา
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ท่านได้ให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งสละเวลาในการตรวจสอบแก้ไข
งานวิจัยเป็นอย่างดี ท่านเปรียบเสมือนพี่และเพื่อนที่ทำให้กำลังใจเมื่อมีอุปสรรค ให้ข้อคิดรวมถึงส่งสอน
ในฐานะที่เป็นอาจารย์แม้ว่าท่านจะมีภารกิจมากมายท่านก็พร้อมจะมีเวลาให้นักศึกษาทุกคนเสมอ
ผู้วิจัยรู้สึกตระหนักในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. อารยา ประเสริฐชัย เป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความกรุณา
ช่วยในเรื่องหัวข้อสารนิพนธ์ รวมถึงงานสถิติวิจัย และกรุณาเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ รวมทั้ง
คอยกระตุ้นและถามไถ่ถึงความก้าวหน้าในการทำวิทยานิพนธ์เพื่อให้สามารถดำเนินการเสร็จตามเวลา
ที่ทางสถาบันกำหนด

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์นายแพทย์วิชัย เกิดวิชัย ซึ่งกรุณาเป็นประธานกรรมการ
ในการสอบสารนิพนธ์ และตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 6 ท่านที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับแบบสอบถาม
การวิเคราะห์ข้อมูลและเอาใจใส่สอบถามถึงความก้าวหน้าในการทำงานวิจัยรวมถึงเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลและผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล
และเลขานุการฝ่ายการ โรงพยาบาลทั้ง 2 โรงพยาบาล ที่ผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ที่ให้ความ
อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูล และแจกแบบสอบถาม ตลอดจนเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาให้
และพนักงานโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลเครือข่าย ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถาม รวมถึงบางท่านที่ได้เสนอแนะความเห็นในข้อคำถามต่าง ๆ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณวัลลภ จิระศิริวัฒน์ รวมถึงพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ทุกคน สำหรับความ
เป็นเพื่อนที่ดีคอยช่วยเหลือ พร้อมทั้งเป็นกำลังใจตลอดเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ ท้ายที่สุดผู้วิจัยต้องขอ
ขอบพระคุณอย่างยิ่งกับคนใกล้ชิดในครอบครัวทุกคนที่เป็นกำลังใจและดูแลเอาใจใส่ผู้วิจัยทำให้ผู้วิจัย
มีความมานะ อดทน และมีความพยายามจนทำให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ บพการี คณาจารย์
ผู้บังคับบัญชา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องมา ณ ที่นี้

อำไพวรรณ ต้นสุวรรณรัตน์

กรกฎาคม 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิด	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
ข้อตกลงเบื้องต้น	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
ความหมายและวัตถุประสงค์ของสวัสดิการ	10
แนวคิดและทฤษฎีของสวัสดิการ	14
ความสำคัญของสวัสดิการ	22
หลักการจัดและประเภทสวัสดิการ	29
ความต้องการสวัสดิการ	39
ทฤษฎีคนกลุ่มเจเนอเรชั่นวัย	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	59
สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวังแยกตามรายด้าน ..	61
วิเคราะห์ข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับจริงและสวัสดิการที่คาดหวังตามปัจจัยส่วนบุคคล	69
เปรียบเทียบสวัสดิการตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวัง	
จำแนกตามสวัสดิการรายด้าน	85
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
สรุปการวิจัย	87
อภิปรายผล	91
ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	101
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	102
ข แบบสอบถาม	104
ประวัติผู้วิจัย	110

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบการแบ่งสวัสดิการตามทฤษฎีต่างๆ	20
ตารางที่ 2.2 การเปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดมาสโลว์กับรูปแบบสวัสดิการ ..	41
ตารางที่ 2.3 เจเนอเรชันต่างๆ ในที่ทำงาน	46
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชน และโรงพยาบาลเครือข่ายที่ศึกษา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n=180)	59
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง และตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ด้านสุขภาพ (n=180) ..	61
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง และตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ ด้านความมั่นคง (n=180)	62
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง และตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ ด้านความปลอดภัย (n=180)	63
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง และตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ ด้านการศึกษา (n=180)	64
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง และตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ ด้านนันทนาการ (n=180)	65
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง และตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ด้านเศรษฐกิจ (n=180)	66
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง และตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ด้านเงินรางวัล และโบนัส (n=180)	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง และตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพวัยทำงานยุคใหม่จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม (n=180)	68
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง ของพยาบาลวิชาชีพตามปัจจัยด้านอายุ	69
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสวัสดิการตามความคาดหวังของพยาบาล วิชาชีพวัยทำงานยุคใหม่ ตามปัจจัยด้านอายุ	69
ตารางที่ 4.12	แสดง ลำดับความคาดหวังต่อสวัสดิการแยกตามปัจจัยด้านอายุ	70
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง ตามปัจจัยด้านตำแหน่ง	71
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสวัสดิการตามความคาดหวังตามปัจจัย ด้านตำแหน่ง	72
ตารางที่ 4.15	แสดงลำดับความคาดหวังต่อสวัสดิการแยกตามตำแหน่งที่ต่างกัน	73
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง ของพยาบาลวิชาชีพวัยทำงานยุคใหม่ ตามปัจจัยระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล	74
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสวัสดิการตามความคาดหวังของพยาบาล วิชาชีพวัยทำงานยุคใหม่ ตามปัจจัยระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	75
ตารางที่ 4.17	แสดงลำดับความคาดหวังต่อสวัสดิการแยกตามปัจจัยจำนวนระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลที่ต่างกันจากมากไปน้อย	76
ตารางที่ 4.19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง ของพยาบาลวิชาชีพวัยทำงานยุคใหม่ ตามปัจจัยประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลอื่น	77
ตารางที่ 4.20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสวัสดิการตามความคาดหวัง ของพยาบาลวิชาชีพวัยทำงานยุคใหม่ ตามปัจจัยประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลอื่น	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.21 แสดงลำดับความคาดหวังต่อสวัสดิการแยกตามปัจจัยประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลอื่นจากมากไปน้อย	78
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง ของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานยุคใหม่ ตามปัจจัยรายได้	79
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสวัสดิการตามความคาดหวังของพยาบาล วิชาชีพปฏิบัติงานยุคใหม่ ตามปัจจัยรายได้	80
ตารางที่ 4.24 แสดงลำดับความคาดหวังต่อสวัสดิการแยกตามปัจจัยรายได้จากมากไปน้อย	80
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสวัสดิการที่ได้รับตามความจริง ตามปัจจัยด้านสังกัดที่ต่างกัน	82
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสวัสดิการตามความคาดหวังตามปัจจัย ด้านสังกัดที่ต่างกัน	83
ตารางที่ 4.27 แสดงความคาดหวังต่อสวัสดิการแยกตามปัจจัยด้านสังกัดที่ต่างกันเรียงลำดับ จากมากไปน้อย	84
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ t ของสวัสดิการ ตามความคาดหวังและที่ได้รับตามความเป็นจริงของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงาน ยุคใหม่จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	85

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 5

