การวิเคราะห์การเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ANALYSIS OF REIMBURSEMENT OF MEDICAL EXPENSES FOR EMPLOYEES. AIRPORT OF THAILAND (AOT)

ชาคริยา ชัยอิสรากร
โชติรส ชื่นชวลิต
ณัฐมน ทรงประวัติ
นิชกานต์ จิตรเมตตาชน

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์
ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ปีการศึกษา 2559

การวิเคราะห์การเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ANALYSIS OF REIMBURSEMENT OF MEDICAL EXPENSES FOR EMPLOYEES. AIRPORT OF THAILAND (AOT)

ชาคริยา ชัยอิสรากร

โชติรส ชื่นชวลิต

ณัฐมน ทรงประวัติ

นิชกานต์ จิตรเมตตาชน

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์

ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปีการศึกษา 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ANALYSIS OF REIMBURSEMENT OF MEDICAL EXPENSES FOR EMPLOYEES. AIRPORT OF THAILAND (AOT)

CHAKRIYA CHAIISSARAKORN
CHOTIROS CHUENCHAVALIT
NATTAMON SONGPARWAT
NICHAKARN JITMETTACHON

A SPECIAL PROBLEM SUBMITTED IN PARTIAL FULFILIMENT OF
THE REQUIRMENT FOR THE DEGREE OF BACHELOR OF SCIENCE
IN APPLIED STATISTICS
DEPARTMENT OF STATISTICS FACULTY OF SCIENCE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
ACADEMIC YEAR 2016

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อปัญหาพิเศษ	การวิเคราะห์การเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) Analysis of Reimbursement of Medical Expenses For Employees. Airport of Thailand (AOT)		
ชื่อนักศึกษา	นางสาวชาคริยา	ชัยอิสรากร	56051284
	นางสาวโชติรส	ชื่นชวลิต	56051292
	นางสาวณัฐมน	ทรงประวัติ	56051302
	นางสาวนิชกานต์	จิตรเมตตาชน	56051331
ปริญญา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สถิติประยุกต์)		
ภาควิชา	สถิติ		
ปีการศึกษา	2559		
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์สุจิตรา สุคนธมัต		

คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อนุมัติให้ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาสถิติประยุกต์) ประจำปีการศึกษา 2559

คณะกรรมการ	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.สิทธิชัย เจริญเศรษฐศิลป์ ประธานกรรมการ	
ผศ.ดร.สมศรี บัณฑิตวิไล กรรมการ	
อาจารย์สุจิตรา สุคนธมัต กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา	

ลิขสิทธิ์ของคณะวิทยาศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อปัญหาพิเศษ การวิเคราะห์การเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ชื่อนักศึกษา นางสาวชาคริยา ชัยอิสรากร 56051284
นางสาวโชติรส ชื่นชวลิต 56051292
นางสาวณัฐมน ทรงประวัติ 56051302
นางสาวนิชกานต์ จิตรเมตตาชน 56051331

ปริญญา วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สถิติประยุกต์)
ภาควิชา สถิติ
คณะ วิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.)
ปีการศึกษา 2559
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์สุจิตรา สุคนธมัต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการเบิกค่ารักษาพยาบาลของบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งข้อมูลที่ใช้คือ ข้อมูลทุติยภูมิที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้ข้อมูลในปี พ.ศ. 2558 จำนวนตัวอย่าง 2,804 คน ใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ สัดส่วนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบ Z – test การทดสอบครัสคาล – วอลลิส (Kruskal – Wallis test) และการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว (ผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง เฉลี่ยไม่เกิน 1,200 บาท/ครั้ง จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง เฉลี่ยไม่เกิน 36,000 บาท/ปี จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 4,000 บาท/ปี

สัดส่วนการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน มากกว่าร้อยละ 50 สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง ไม่มากกว่าร้อยละ 50 สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 36,000 บาท/ปี ไม่มากกว่าร้อยละ 50

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี ไม่มากกว่าร้อยละ 50

จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ประเภทโรงพยาบาล และ จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน จำแนกตาม ประเภทผู้เบิก ฝ่ายของพนักงาน ประเภทการรักษาพยาบาลและเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title Analysis of Reimbursement of Medical Expenses For Employees. Airport of Thailand (AOT)

Student
Miss Chakriya Chaiissarakorn 56051284
Miss Chotiros Chuenchavalit 56051292
Miss Nattamon Songparwat 56051302
Miss Nichakarn Jitmettachon 56051331

Degree Bachelor of Science (Applied Statistics)
Department Statistics
Faculty Science
University King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL)
Academic Year 2016
Advisor Sujitra Sukontamut

Abstract

This research's objective is to study about a withdrawal of medical fees of Airports of Thailand Public Company We used the secondary information gathered by Airports of Thailand Public Company Limited in 2015. The sample group are 2,804 participants from purposive sampling. The statistics that analyze the information are frequency, percent, proportion, average, standard deviation, Z-test, Kruskal-Wallis test, and multiple comparison.

The research result shows that the average of medical fees of employees and their family (Public hospitals' outpatient) is not more than 1,200 baht for each time. The average of medical fees of employees (Private hospitals' outpatient) is not more than 36,000 baht per year. In terms of dentistry, the average of medical fees of employee from both public and private hospitals is not more than 4,000 baht per year.

The proportion of employees' withdrawal is more than 50 percent. The proportion of employees and their family's withdrawal (Public hospitals' outpatient)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

which is more than 1,200 baht for each time is not more than 50 percent. The proportion of employees' withdrawal (Private hospitals' outpatient) which is more than 36,000 baht per year is not more than 50 percent. In terms of dentistry, the proportion of employees' withdrawal which is more than 4,000 baht per year is not more than 50 percent.

The number of medical fees that employees pay has the same average in terms of gender, marital status, and type of hospital. The number of medical fees that employee pay has the different average in terms of division, type of withdrawer, type of treatments, and month.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ โดยได้รับความกรุณาจากบุคคลหลายฝ่ายที่ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือ ซึ่งคณะผู้จัดทำขอกราบขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์สุจิตรา สุคนธมัต อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำปัญหาพิเศษฉบับนี้ ซึ่งกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนทำให้ปัญหาพิเศษนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สิทธิชัย เจริญเศรษฐศิลป์ และ ผศ.ดร.สมศรี บัณฑิตวิไล คณะกรรมการที่ได้ให้ความรู้ และให้คำปรึกษา คำแนะนำต่างๆ ชี้จุดบกพร่อง และแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำปัญหาพิเศษนี้

ขอขอบคุณบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่กรุณามอบข้อมูลการเบิกค่ารักษาพยาบาล เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำปัญหาพิเศษฉบับนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาสถิติทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และให้คำแนะนำต่าง ๆ มาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาสถิติทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์จัดหาอุปกรณ์ในการทำปัญหาพิเศษฉบับนี้

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกคนที่ให้ความร่วมมือ และกำลังใจในการทำปัญหาพิเศษในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายที่สุด ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้เสมอมา และขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของปัญหาพิเศษนี้ ซึ่งไม่ได้กล่าวนามไว้ทุกท่าน

ชาคริยา ชัยอิสรากร
โชติรส ชื่นชวลิต
ณัฐมน ทรงประวัติ
นิชกานต์ จิตรเมตตาชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ที่ศึกษา	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการศึกษา	5
1.5 ตัวแปรในการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	8
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเบิกค่ารักษาพยาบาล	9
2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า	19
2.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	21

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการทำปัญหาพิเศษ 29

3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน 29

3.2 ประชากร 29

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 30

3.4 กลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง 30

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 30

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ 30

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 32

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป 33

4.2 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และผลการทดสอบสมมติฐาน 37

4.3 ค่ามัธยฐาน และผลการทดสอบสมมติฐาน 47

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 51

5.1 สรุปผลการวิจัย 51

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาล 51

5.1.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน 52

5.2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ 55

เอกสารอ้างอิง 57

ภาคผนวก ก 59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามเพศ	33
4.2 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	33
4.3 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามฝ่ายของพนักงาน	34
4.4 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล	35
4.5 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามประเภทการรักษาพยาบาล	35
4.6 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามประเภทผู้เบิก	36
4.7 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามเดือน	36
4.8 จำนวน ร้อยละ และผลการทดสอบสมมติฐานของสัดส่วนการเบิกค่ารักษาพยาบาล ของพนักงาน	37
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงิน ค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง	38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.10 จำนวน ร้อยละ และผลการทดสอบสมมติฐานของสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง 38

4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง 39

4.12 จำนวน ร้อยละ และผลการทดสอบสมมติฐานของสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง 39

4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง 40

4.14 จำนวน ร้อยละ และผลการทดสอบสมมติฐานของสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 36,000 บาท/ปี 41

4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง 41

4.16 จำนวน ร้อยละ และผลการทดสอบสมมติฐานของสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี 42

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง 43

4.18 จำนวน ร้อยละ และผลการทดสอบสมมติฐานของสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี 43

4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามเพศ 44

4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามสถานภาพสมรส 44

4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล 45

4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทผู้เบิก 46

4.23 ค่ามัธยฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามฝ่ายของพนักงาน 47

4.24 ค่ามัธยฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทการรักษาพยาบาล 48

4.25 ค่ามัธยฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามเดือน 49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

ก.1 ผลการวิเคราะห์สัดส่วนการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน โดยวิธี Z – test 60

ก.2 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Z – test 61

ก.3 ผลการวิเคราะห์สัดส่วนจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Z – test 62

ก.4 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Z – test 63

ก.5 ผลการวิเคราะห์สัดส่วนจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Z – test 64

ก.6 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Z – test 65

ก.7 ผลการวิเคราะห์สัดส่วนจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานเบิกได้ โดยวิธี Z – test 66

ก.8 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Z – test 67

ก.9 ผลการวิเคราะห์สัดส่วนจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานเบิกได้ โดยวิธี Z – test 68

ก.10 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Z – test 69

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

ก.11 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Z – test 70

ก.12 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามเพศ โดยวิธี Z – test 71

ก.13 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิธี Z – test 72

ก.14 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล โดยวิธี Z – test 73

ก.15 ผลการวิเคราะห์ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทผู้เบิก โดยวิธี Z – test 74

ก.16 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามฝ่าย โดยวิธี Kruskal – Wallis Test 75

ก.17 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทการรักษา โดยวิธี Kruskal – Wallis Test 76

ก.18 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามเดือน โดยวิธี Kruskal – Wallis Test 77

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

สวัสดิการรักษาพยาบาลมีความสำคัญสำหรับสุขภาพของพนักงานของบริษัทเป็นอย่างมาก และเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตของพนักงานและครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นพนักงานประจำหรือชั่วคราว ทุกคนได้รับการดูแลด้านการรักษาพยาบาลจากรัฐไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง หากรับราชการก็มีระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการดูแล หากทำงานในภาคเอกชนก็มีระบบประกันสังคมดูแล หากเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจจะมีสวัสดิการคล้ายกับของรัฐบาล ซึ่งมีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเบิกได้ทั้งตัวเองและครอบครัว หน่วยงานรัฐวิสาหกิจองค์การมหาชนเป็นไปตามระเบียบของแต่ละหน่วยงาน แต่ส่วนใหญ่ก็นำระเบียบกระทรวงการคลังมาปรับใช้ ซึ่งสวัสดิการที่จัดส่วนใหญ่ครอบคลุมการให้สิทธิแก่บุคคลในครอบครัวของพนักงานประจำ ทั้งบิดามารดา คู่สมรสและบุตรแต่ในบางหน่วยงานของรัฐอาจมีวิธีการให้สวัสดิการด้านนี้ต่างไปบ้าง นอกจากนั้นชุดสิทธิประโยชน์ที่จัดก็ไม่ต่างจากระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการแต่อย่างใด โดยรัฐวิสาหกิจจะอิงรูปแบบตามพระราชกฤษฎีกาสวัสดิการรักษาพยาบาลของข้าราชการ ปี 2523 และที่แก้ไขปรับปรุงได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ (นิภา ศรีอนันต์. รายงานฉบับสมบูรณ์ เล่มที่ 9 รายงานวิจัยเรื่องระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลของข้าราชการและรัฐวิสาหกิจ.โครงการติดตามและประเมินผลการจัดหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าปีที่หนึ่ง 2544-45)

การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับรูปแบบและภารกิจของแต่ละองค์กร บางองค์กรสามารถสร้างรายได้ผลกำไรที่สูงก็ส่งผลต่อการกำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อดูแลสวัสดิการรักษาพยาบาลของหน่วยงานให้พนักงาน หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจจัดสวัสดิการรักษาพยาบาลให้แก่พนักงานด้วยงบประมาณของหน่วยงานเอง โดยมีการตั้งงบประมาณไว้ที่หน่วยงานให้พนักงานเข้ารับบริการกับสถานพยาบาลหรือผู้ให้บริการตามข้อตกลงหรือระเบียบของแต่ละหน่วยงานและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าว โดยพนักงานสำรองเงินจ่ายแล้วนำใบเสร็จมาเบิกคืนจากหน่วยงานหรือเข้ารับบริการกับสถานพยาบาลหรือผู้ให้บริการที่หน่วยงานจัดตั้งขึ้นเองโดยไม่ต้องชำระเงิน แต่ทั้งนี้มีการกำหนดเพดานของหน่วยงานสำหรับการจ่ายให้สถานบริการและผู้ให้บริการ ซึ่งหากมีส่วนค่าใช้จ่ายที่เกินพนักงานอาจจะต้องจ่ายในส่วนเกินที่เกิดขึ้นดังกล่าว (วารสารวิชาการสาธารณสุข, 2558) สำหรับเรื่องการกำหนดเพดานจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลและเพดานวงเงินค่ารักษาพยาบาลนั้นหน่วยงานที่เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมิได้มีการจำกัดในประเด็นดังกล่าวแต่หน่วยงานรัฐอื่นที่เหลือมีการกำหนดเพดานจำนวนครั้งของการเบิกค่ารักษาพยาบาลต่อปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวมถึงกำหนดเพดานค่ารักษาพยาบาลที่หน่วยงานรับผิดชอบให้ส่วนเกินพนักงานต้องจ่ายเอง ทั้งสองประเด็นถือเป็นมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน ความต่างของการดูแลสวัสดิการรักษาพยาบาลของข้าราชการกับพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นพนักงานประจำ สิทธิทั้ง 2 กลุ่มจะดูแลครอบคลุมรวมไปถึงบิดามารดา คู่สมรสและบุตร โดยสามารถเบิกได้หมดในสถานพยาบาลของรัฐแต่สิ่งที่ต่างคือ ข้าราชการมีระบบจ่ายตรง มีระบบการขึ้นทะเบียนสิทธิ โดยหน่วยงานต้นสังกัดจ่ายตรงให้ไม่ต้องสำรองเงินจ่ายก่อนแล้วนำมาเบิกกับต้นสังกัดและถึงแม้ว่าจะเกษียณไปแล้วสิทธิก็ยังคงอยู่จนกว่าจะเสียชีวิต (ข้าราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีรับบำนาญ และข้าราชการในหน่วยราชการอิสระ)แต่พนักงานรัฐวิสาหกิจสิทธิรักษาหมดไปเมื่อไม่ได้เป็นพนักงาน ทั้งนี้พนักงานรัฐวิสาหกิจ(ขึ้นอยู่กับหน่วยงาน)สามารถเข้ารับบริการในสถานพยาบาลเอกชนและหน่วยงานเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้สูงสุดร้อยละ 100 ของค่ารักษาทั้งหมดกรณีผู้ป่วยใน สำหรับกรณีผู้ป่วยนอกต้องสำรองเงินจ่ายก่อนแล้วเบิกที่ต้นสังกัด ส่วนองค์กรมหาชนการบรรจุเข้าเป็นพนักงานมีความแตกต่างจาก 2 กลุ่มแรก การจ้างขององค์การมหาชนบรรจุเป็นพนักงานชั่วคราวรายปี หากประเมินผ่านก็ต่อสัญญาเช่น ต่ออีก 3 ปี จากนั้นก็ทุก 5 ปีหรือ 7 ปี ขึ้นอยู่กับระเบียบหลักเกณฑ์ของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้หากหน่วยงานถูกยุบก็สามารถโดนเลิกจ้างได้ซึ่งแตกต่างจากข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจที่สามารถโอนไปหน่วยงานสังกัดกระทรวงเดียวกันได้ เพราะฉะนั้นสวัสดิการรักษาพยาบาลจึงมีความแตกต่างออกไปโดยบางแห่งจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (provident fund) มีประกันชีวิต ประกันสุขภาพ สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลกับที่หน่วยได้ตามเพดานที่หน่วยงานกำหนด และอาจมีสวัสดิการอื่นๆขึ้นอยู่กับหน่วยงานปัญหาอุปสรรคหลักที่พบจากการรายงานสำรวจคือ ปัญหาความเพียงพอของงบประมาณในด้านนี้และภาระค่าใช้จ่ายที่ผู้มีสิทธิต้องจ่ายเพิ่มค่าใช้จ่ายส่วนเกินที่ต้องจ่ายเอง เนื่องจากมีการจำกัดเพดานคุ้มครอง (สวัสดิการรักษาพยาบาลของพนักงานประจำในรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยราชการอิสระและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ตระหนักว่าแรงงานเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากแรงงานเป็นผู้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการผลิตและการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่จะให้แรงงานทำงานให้มีประสิทธิภาพและเลือกที่จะอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด และในขณะเดียวกันมีความเชื่อว่าสวัสดิการพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและประสิทธิภาพ หากแรงงานไม่ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมแล้วอาจจะเป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่อองค์กร เช่นทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ มีการขาดงาน ซึ่งทำให้แรงงานไม่สามารถที่จะอยู่กับองค์กรได้จนต้องลาออกจากสถานประกอบการ หาองค์กรมีพนักงานที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการสูงก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานซึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวัสดิการการการเบิกค่ารักษาพยาบาลของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ปัจจุบันคือ การเบิกค่ารักษาพยาบาลของแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลรัฐบาลเบิกได้ตามระเบียบการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของหน่วยงานราชการและส่วนที่เบิกจากราชการไม่ได้สามารถเบิกได้ครั้งละไม่เกิน 1,200 บาทและไม่เกิน 30 ครั้ง/ปี ซึ่งทางบริษัทต้องการข้อมูลว่าบริษัทควรเปลี่ยนจากสวัสดิการเดิมเป็นสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลจำนวนกี่ครั้งก็ได้ แต่วงเงินรวมต้องไม่เกิน 36,000 บาท/ปี และแยกแผนกทันตกรรม พนักงานสามารถเบิกค่าทำฟันได้ไม่เกิน 4,000 บาท/ปี ส่วนด้านโรงพยาบาลเอกชนพนักงานสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้วงเงินรวมไม่เกิน 36,000 บาท/ปี แผนกทันตกรรมสามารถเบิกค่าทำฟันได้ไม่เกิน 4,000 บาท/ปี เช่นเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการเบิกค่ารักษาพยาบาลของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นข้อมูลให้บริษัทในการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการ

จากสถานการณ์ข้างต้น การมีสุขภาพที่ดีมีผลต่อสุขภาพและการดำเนินชีวิตด้านต่างๆ สุขภาพของพนักงานและครอบครัวของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับสำหรับทุกชีวิต ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เนื่องจากสวัสดิการการรักษาพยาบาลของพนักงานมีความจำเป็นมากที่สุด ซึ่งพนักงานต่างก็เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาบริษัทประโยชน์ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนด ส่งเสริมการจัดการสวัสดิการให้แก่พนักงาน อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานได้ตรงตามความจริง ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจของพนักงานมากขึ้น ดังนั้นพนักงานจึงจำเป็นต้องมีความพร้อมทางด้านสุขภาพร่างกาย ให้มีความแข็งแรง จึงต้องมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบริษัทตามบทบาทหน้าที่แต่ละบุคคล

1.2 วัตถุประสงค์ที่ศึกษา

1. เพื่อศึกษาการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อเปรียบเทียบค่ารักษาพยาบาลของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประเภทโรงพยาบาล และประเภทการรักษาพยาบาล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีสัดส่วนการเบิกค่ารักษาพยาบาลมากกว่าร้อยละ 50

2. พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่จ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง

3. พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่จ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง มากกว่าร้อยละ 50

4. พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่จ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง

5. พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่จ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง มากกว่าร้อยละ 50

6. พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่จ่ายจริงเกิน 36,000 บาท/ปี

7. พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่จ่ายจริงเกิน 36,000 บาท/ปี มากกว่าร้อยละ 50

8. พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน) มีค่าเฉลี่ยจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่จ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี

9. พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่จ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี มากกว่าร้อยละ 50

10. พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่จ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี

11. พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่จ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี มากกว่าร้อยละ 50

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12. พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายจริงแตกต่างกัน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประเภทโรงพยาบาล และประเภทการรักษาพยาบาล

1.4 ขอบเขตการศึกษา

ข้อมูลการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานเป็นข้อมูลทุติยภูมิที่เก็บรวบรวมโดยบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้ข้อมูลในปี 2558

ประชากร คือ พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่เบิกค่ารักษาพยาบาลทั้งหมด

ตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่เบิกค่ารักษาพยาบาล ปี พ.ศ. 2558

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะ จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานเบิกให้ตนเองและครอบครัวที่จ่ายจริงทั้งโรงพยาบาลรัฐบาลกับเอกชน ของแผนก ผู้ป่วยนอกและ
ทันตกรรม โดยที่โรงพยาบาลรัฐบาลเบิกได้ตามระเบียบการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของหน่วยราชการ และส่วนที่เบิกจากราชการไม่ได้สามารถเบิกได้ครั้งละไม่เกิน 1,200 บาทและไม่เกิน 30ครั้ง/ปี

กรณีผู้ป่วยในและสูตินรีเวชได้ศึกษาเฉพาะค่ารักษาพยาบาลรวม เนื่องจากกรณีย่อยๆของผู้ป่วยใน มีข้อมูลไม่ครบถ้วน

โรงพยาบาลรัฐบาล		โรงพยาบาลเอกชน
ตนเอง	ครอบครัว	ตนเอง
- ผู้ป่วยนอก ค่ารักษาในช่องเบิกไม่ได้ (ต่อครั้ง) $\leq 1,200$ - ทันตกรรม $\leq 4,000$	- ผู้ป่วยนอก ค่ารักษาในช่องเบิกไม่ได้ (ต่อครั้ง) $\leq 1,200$	- ผู้ป่วยนอก $\leq 36,000$ - ทันตกรรม $\leq 4,000$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ตัวแปรในการวิจัย

1.5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. เพศ

2.สถานภาพสมรส

3. ประเภทโรงพยาบาล

4. ฝ่ายของพนักงาน

5. ประเภทการรักษาพยาบาล

6. ประเภทผู้เบิก

7. เดือน

1.5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การเบิกค่ารักษาพยาบาล การอนุมัติเบิกจ่ายเงินการรักษาพยาบาลให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

ผู้มีสิทธิเบิกจ่ายเงินการรักษาพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกานี้ ได้แก่

1. ข้าราชการ

2. ลูกจ้างประจำ

3. ผู้รับบำนาญเบี้ยหวัด

4. บุคคลในครอบครัว

- คู่สมรส

- บุตรชอบด้วยกฎหมายอายุไม่เกิน 20 ปีบริบูรณ์ หรือบุตรที่ไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

- บิดา มารดา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6.2 ค่ารักษาพยาบาล หมายถึง เงินที่สถานพยาบาลเรียกเก็บในการรักษาพยาบาล

ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง คือ จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่สถานพยาบาลออกใบเสร็จให้กับหนักงาน (ผู้ป่วย)

1.6.3 ประเภทการรักษาพยาบาล หมายถึง แผนกการรักษาพยาบาลที่พนักงานสามารถเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ในที่นี้ได้แก่

1. ผู้ป่วยใน (In-Patient-Department: IPD) หมายถึง ผู้ที่ลงทะเบียนเข้ารักษาตัวในโรงพยาบาล หรือสถานพยาบาลเวชกรรม ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง โดยได้รับการวินิจฉัยและคำแนะนำจากแพทย์และให้รวมถึงการรับตัวไว้เป็นผู้ป่วยในแต่เสียชีวิตก่อน 6 ชั่วโมงด้วย

2. ผู้ป่วยนอก (Out-Patient-Department: OPD) หมายถึง ผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษา โดยไม่ต้องนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาลสามารถกลับบ้านได้เลยในวันที่เข้ารับการรักษา

3. ทันตกรรม หมายถึง การตรวจสภาพช่องปากและฟัน การทำความสะอาดและการรักษาสภาพเหงือกและฟัน การตรวจสภาพช่องปากและฟัน การทา ความสะอาด และการรักษาสภาพเหงือกและฟัน เพื่อให้มีสุขอนามัยที่ดีและสามารถมีอายุการใช้งานได้นานๆ ซึ่ง ประกอบไปด้วยการตรวจวินิจฉัยโรคทางทันตกรรม การขูด หินปูนและขัดฟัน การอุดฟัน

4. สูตินรีเวช การสูตินรีเวชกรรม จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สูติกรรม และนรีเวชกรรม

- สูติกรรม ได้จัดระบบงานที่ต้องมีการส่งต่อข้อมูลตั้งแต่ห้องฝากครรภ์ ห้องคลอดและหอผู้ป่วยหลังคลอด และระบบงานการประสานงานในการดูแลรักษา ระหว่างห้องคลอด ห้องผ่าตัด วิสัญญี คลังเลือด และหอผู้ป่วยหลังคลอด และการร่วมกับกุมารแพทย์ ในการดูแล ทารกที่คลอด การส่งเสริมการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา การดูแลบุตรที่คลอด และ การวางแผนครอบครัว

- นรีเวชกรรม ได้จัดระบบงานที่มีการสื่อสารส่งต่อ จากห้องตรวจนรีเวช หอผู้ป่วยศัลยกรรมนรีเวช ห้องผ่าตัด วิสัญญี รวมถึงการประสานงานกับ ศัลยแพทย์ และ อายุรแพทย์

1.6.4 ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ (Demographic) ในที่นี้ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ฝ่ายของพนักงาน ประเภทผู้เบิก และเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในการปรับปรุงระบบสวัสดิการด้านการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน และการวางแผนเพื่อพัฒนาพนักงานให้มีสุขภาพที่ดีต่อไป

2. ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการประเมินผลความพึงพอใจของพนักงานต่อการดูแลเอาใจใส่ของรัฐวิสาหกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานของบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้สรุปและรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเบิกค่ารักษาพยาบาล

2.1.1 ความหมายของการเบิกค่ารักษาพยาบาล

2.1.2 ความสำคัญของการเบิกค่ารักษาพยาบาล

2.1.3 สวัสดิการของการเบิกค่ารักษาพยาบาลรัฐวิสาหกิจ

2.1.4 สวัสดิการของการเบิกค่ารักษาพยาบาล บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

2.1.5 ปัญหาที่ส่งผลต่อการเบิกค่ารักษาพยาบาล

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า

2.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่ารักษาพยาบาล

2.1.1 ความหมายของการเบิกค่ารักษาพยาบาล

การรักษาพยาบาล หมายความว่า การให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขโดยตรงแก่ผู้มีสิทธิและบุคคลในครอบครัวของผู้มีสิทธิ เพื่อการรักษาโรค การตรวจวินิจฉัย การฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต และให้หมายความรวมถึงการตรวจสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเพื่อประโยชน์ด้านสาธารณสุข ทั้งนี้ ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด แต่ไม่รวมถึงการเสริมความงาม

ค่ารักษาพยาบาล หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

1. ค่ายา ค่าเวชภัณฑ์ ค่าอุปกรณ์ทางการแพทย์ ค่าเลือดและส่วนประกอบของเลือดและส่วนประกอบของเลือดหรือสารทดแทน ค่าน้ำยาหรืออาหารทางเส้นเลือด และอื่น ๆ ทำนองเดียวกันที่ใช้ในการบำบัดรักษาโรค

2. ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซมอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ดังกล่าว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ค่ารักษาทางการแพทย์ ค่าบริการทางการพยาบาล ค่าตรวจวินิจฉัยโรค. แต่ไม่รวมถึงค่าธรรมเนียมแพทย์พิเศษค่าจ้างพยาบาลพิเศษ ค่าธรรมเนียมพิเศษ และค่าบริการอื่นทำนองเดียวกันที่มีลักษณะเป็นเงินตอบแทนพิเศษ

4. ค่าตรวจครรภ์ ค่าคลอดบุตร และการดูแลหลังคลอดบุตร

5. ค่าห้องและค่าอาหาร ตลอดระยะเวลาที่เข้ารับการรักษาพยาบาล

6. ค่าใช้จ่ายเพื่อการเสริมสร้างสุขภาพและการป้องกันโรค

7. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายและจิตใจ

8. ค่าใช้จ่ายอื่นจำเป็นแก่การรักษาพยาบาลตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (2545) การรักษาบุคคลที่ไม่สบายเพราะความเจ็บไข้ ความเจ็บป่วย ตลอดจนความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิต และแพทย์ลงความเห็นว่าจำเป็นต้องทำการรักษาให้กลับสู่สภาพปกติ มิฉะนั้นจะเกิดอันตรายแก่สุขภาพของผู้ป่วย หมายรวมถึงการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อประโยชน์ทางด้านสาธารณสุข

2.1.2 ความสำคัญของการเบิกค่ารักษาพยาบาล

กรมบัญชีกลาง (2558) ประเทศไทยได้มีการพัฒนาระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลมาอย่างต่อเนื่องตลอดมาซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่ารัฐบาลให้ความสำคัญในส่วนของสุขภาพของประชาชน และเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตของประชาชนคนไทย ซึ่งสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลระบบแรกๆ ที่เริ่มขึ้น ก็คือ ระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการ โดยมีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ.2521 ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ.2523 และในปัจจุบันระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการอ้างอิงพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2555

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นได้ว่า ประชาชนคนไทยไม่ว่าจะมีอาชีพหรือไม่ ทุกคนได้รับการดูแลด้านการรักษาพยาบาลจากรัฐไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง หากรับราชการก็มีระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการดูแล หากทำงานในภาคเอกชนก็มีระบบประกันสังคมดูแล หรือหากไม่ทำงานก็มีระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าดูแล จึงอาจกล่าวได้ว่า “ไม่มีคนไทยคนใดไม่มีสิทธิด้านสวัสดิการรักษาพยาบาลที่รัฐจัดให้”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้ ประชาชนคนไทยที่หมายถึงก็คือ คนไทยที่มีเลขบัตรประจำตัวประชาชน (13 หลัก) โดยระบบสวัสดิการในปัจจุบันทั้ง 3 ระบบมีการเชื่อมโยงข้อมูลกันตลอดเวลา โดยใช้เลขบัตรประจำตัวประชาชนเป็นเลขอ้างอิงในการตรวจสอบสิทธิของประชาชนคนไทย เพื่อแยกแยะผู้มีสิทธิแต่ละระบบและป้องกันปัญหาสิทธิซ้ำซ้อน ซึ่งครอบคลุมประชาชนคนไทยเกินร้อยละ 90 ของประชาชนทั้งประเทศ โดยประชาชนส่วนที่เหลือก็มีหน่วยงานที่รองรับอยู่ เช่น รัฐวิสาหกิจ องค์กรอิสระ ราชการส่วนท้องถิ่น เป็นต้น ซึ่งจะมีกฎหมายเฉพาะของหน่วยงานนั้นๆที่กำหนดสิทธิสวัสดิการให้กับพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของตนไว้

จากที่กล่าวมาแล้วว่า “คนไทยทุกคนต้องมีสิทธิสวัสดิการรักษาพยาบาล 1 สิทธิ” โดยสังเกตได้ดังนี้ หากบุคคลนั้นทำงานภาคเอกชน (เป็นลูกจ้าง) หรือทำงานในภาคราชการในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานราชการ บุคคลกลุ่มนี้จะเป็น “ผู้ประกันตน และมีสิทธิในระบบประกันสังคม” หากรับราชการหรือเป็นผู้รับเบี้ยบำนาญหรือเป็นลูกจ้างประจำ จะเป็น “ผู้มีสิทธิในระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการ ซึ่งรวมทั้งบุคคลในครอบครัวของบุคคลดังกล่าวด้วย” และหากเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานองค์กรอิสระ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ก็จะเป็นผู้มีสิทธิสวัสดิการรักษาพยาบาลตามระบบนั้น

2.1.3 สวัสดิการของการเบิกค่ารักษาพยาบาลรัฐวิสาหกิจ

หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ จัดสวัสดิการรักษาพยาบาลให้แก่พนักงานด้วยงบประมาณของหน่วยงานเอง โดยมีการตั้งงบประมาณไว้ที่หน่วยงานให้พนักงานเข้ารับบริการกับสถานพยาบาลหรือผู้ให้บริการตามข้อตกลง/ระเบียบของแต่ละหน่วยงานและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าว โดยพนักงานสำรองเงินจ่ายแล้วนำใบเสร็จมาเบิกคืนจากหน่วยงานหรือเข้ารับบริการกับ สถานพยาบาลหรือผู้ให้บริการที่หน่วยงานจัดตั้งขึ้นเอง โดยไม่ต้องชำระเงิน เงื่อนไขในการใช้บริการกรณีของผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในของแต่ละหน่วยงาน พบว่ามีลักษณะคล้ายคลึงกันใน ประเด็นที่มีการจำกัดสถานพยาบาลที่สามารถไปใช้บริการได้ กล่าวคือส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 ของหน่วยงานกำหนดให้พนักงานสามารถไปรับบริการใน สถานพยาบาลที่หน่วยงานทำสัญญาไว้ทั้งรัฐและเอกชน โดยหากเป็นหน่วยงานประเภทองค์กร-ปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่กำหนดให้ไปใช้บริการได้ในเฉพาะสถานพยาบาลรัฐที่ระบุ ในขณะที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ไปใช้บริการได้ทั้งในสถานพยาบาลรัฐและเอกชนที่ระบุในสัดส่วนที่สูงกว่า ทั้งนี้ส่วนใหญ่กรณีรับบริการผู้ป่วยนอกพนักงานต้องสำรองเงินจ่ายแล้วนำใบเสร็จมาเบิกคืนจากหน่วยงาน ส่วนกรณีผู้ป่วยในหากพนักงานไปรับการบริการในสถานพยาบาลที่เป็นคู่สัญญาโดยมีหนังสือส่งตัว พนักงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ขณะเดียวกันหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลายแห่งมีการกำหนดเพดานค่าใช้จ่ายและจำนวนครั้งในการรักษาพยาบาล ทั้งของพนักงานและบุคคลในครอบครัว ยกเว้นหน่วยงานประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีการกำหนดเพดานค่าใช้จ่าย เกินกว่าครึ่งของหน่วยงานองค์การมหาชนมีการจำกัดเพดานค่ารักษาพยาบาลของพนักงานประจำและบุคคลในครอบครัวของพนักงานประจำ โดยพบว่าเพดานค่ารักษาพยาบาล เช่น หน่วยงานจะจ่ายให้ไม่เกิน 1,500 บาท ในกรณีผู้ป่วยนอก หรือบางแห่งที่ใช้ การทำประกันเอกชน ก็จะจ่ายให้ไม่เกิน 10,000 บาท โดยเป็นวงเงินที่จะจ่ายให้ส่วนเกินจากการคุ้มครองโดย การซื้อประกันให้ และเป็นวงเงินรวมทั้งในกรณีผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน เป็นต้น นอกจากนี้ พบว่าร้อยละ 33 ขององค์การมหาชนมีการจำกัดจำนวนครั้งในการรักษาด้วย ซึ่งพบว่าอยู่ที่ไม่เกิน 30 ครั้งต่อปี งบประมาณของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเป็นไปตามระเบียบของแต่ละหน่วยงาน แต่ส่วนใหญ่ก็นำระเบียบกระทรวงการคลังมาปรับใช้ ซึ่งสวัสดิการที่จัดส่วนใหญ่ครอบคลุมการให้สิทธิแก่บุคคลในครอบครัวของพนักงานประจำ ทั้งบิดา/มารดา คู่สมรสและบุตร แต่ในบางหน่วยงานของ รัฐอาจมีวิธีการให้สวัสดิการด้านนี้ต่างไปบ้าง นอกจากนั้นสิทธิประโยชน์ที่จัดก็ไม่ต่างจากระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการแต่อย่างใด โดยรัฐวิสาหกิจจะอิงรูปแบบตามพระราชกฤษฎีกาสวัสดิการรักษาพยาบาลของข้าราชการ ปี 2523 และที่แก้ไขปรับปรุง ได้รับสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำเท่าเทียมกับข้าราชการ และลูกจ้างประจำ แต่มักมีขอบข่ายที่กว้างกว่าราชการ การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับรูปแบบและภารกิจของแต่ละองค์กร บางองค์กรสามารถสร้างรายได้ ผลกำไรที่สูง ก็ส่งผลต่อการกำหนดระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อดูแลสวัสดิการรักษาพยาบาลของหน่วยงานให้พนักงาน อาจจะมีการเพิ่มสิทธิประโยชน์ นอกเหนือจากพระราชกฤษฎีกาสวัสดิการรักษาพยาบาลของข้าราชการกำหนดโดยไม่ต้องพึ่งพางบประมาณจากรัฐ

วารสารวิชาการสาธารณสุข (2557) การจัดสวัสดิการรักษาพยาบาลที่หน่วยงานเหล่านี้ จัดให้แก่พนักงานประจำเป็นหลัก เนื่องจากหน่วยงานส่วนใหญ่ให้พนักงานชั่วคราวให้ไปใช้สิทธิประกันสังคมหรือสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ยกเว้น บางแห่ง เช่น หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ องค์การ มหาชน และหน่วยราชการอิสระ ร้อยละ 44, 22 และ 5 ตามลำดับ จัดสวัสดิการรักษาพยาบาลให้แก่ พนักงานจ้างรายปี ด้วยงบประมาณของหน่วยงานเอง สำหรับพนักงานจ้างชั่วคราวรายเดือนและรายวัน เกือบทั้งหมดใช้สิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่อาจมีการให้สิทธิประกันสังคมแก่พนักงาน จ้างชั่วคราวรายเดือน หน่วยงานรัฐอื่นกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดมีการจัดสวัสดิการรักษาพยาบาลให้แก่พนักงานประจำของตน โดยตั้งงบประมาณไว้ ที่หน่วยงานของตนแล้วใช้งบ ดังกล่าว ดูแลจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงาน อย่างไร ก็ดีมีหน่วยราชการอิสระบางส่วน (9 แห่งหรือ ร้อยละ 47) ยังคงใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลข้าราชการอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นายธีรพล ขุนเมือง (2559) โฆษกกระทรวงแรงงาน เปิดเผยว่า คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้มีการประชุมและเตรียมเสนอปรับหลักเกณฑ์การเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้สูงขึ้น โดยให้มีหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเช่นเดียวกับข้าราชการ อาทิ การจ่ายค่ารักษาพยาบาล “จะมีการปรับนิยามให้สอดคล้องและเป็นไปเช่นเดียวกับพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ.2553 ที่เป็นของข้าราชการ ส่วนกรณีฉุกเฉินก็จะปรับตามนิยามของพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) การแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.2551 ให้สามารถเข้าได้ทุกโรงพยาบาลโดยไม่ต้องสำรองค่าใช้จ่ายล่วงหน้าในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นอกจากนี้ ยังขยายสิทธิและอัตราการจ่ายค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรให้จนถึงระดับปริญญาตรี เช่นเดียวกับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรข้าราชการด้วย”

สุเทพ ศรีไตรภพ (2559) พนักงาน/ลูกจ้างประจำ ตามระเบียบ ปณท ฉบับที่ 69 ว่าด้วยการช่วยเหลือเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ.2548 และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 พ.ศ.2556

1. พนักงาน/ลูกจ้างประจำ มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและบุคคลในครอบครัว ประกอบด้วย บุตร 3 คน ที่ยังไม่บรรจุนิติภาวะ, คู่สมรส, พ่อแม่

2. โรงพยาบาลของรัฐ ทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง ยกเว้นค่าอวัยวะเทียม

3. โรงพยาบาลของเอกชน เบิกได้เฉพาะผู้ป่วยใน ถ้าเป็นพนักงาน/ลูกจ้างประจำ เบิกได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ไม่เกิน 9,000 บาท ถ้าเป็นบุคคลในครอบครัว เบิกได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริงแต่ไม่เกิน 3,000 บาท

4. ข้อยกเว้นของพนักงาน/ลูกจ้างประจำ กรณีเข้าโรงพยาบาลของเอกชน แล้วเบิกได้เต็มจำนวน อยู่ในข้อ 12 ระเบียบ ปณท ฉบับที่ 69 แก้ไขครั้งที่ 1 "เข้าลักษณะเป็นผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤต หรือเป็นผู้ป่วยฉุกเฉินเร่งด่วน หรือเป็นการบาดเจ็บอย่างร้ายแรง จำเป็นต้องผ่าตัดภายใน 24 ชั่วโมง หรือจำเป็นต้องรักษาในห้องผู้ป่วยหนัก (I.C.U.) แต่ท้องที่นั้นไม่มีโรงพยาบาลของรัฐ ให้เข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชนที่ใกล้ที่สุด" (อ่านรายละเอียดข้อ 12 รวมทั้งหลักเกณฑ์การเบิก จากระเบียบที่แนบมาด้วย ข้อนี้ สรร.ปณท ได้ร่วมให้ความเห็น ในการแก้ไขระเบียบฉบับนี้)

5. ค่าห้องและค่าอาหาร พนักงาน/ลูกจ้างประจำ เบิกได้เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน วันละ 1,200 บาท บุคคลในครอบครัวเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินวันละ 800 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลูกจ้างตามระเบียบ ปณท ฉบับที่ 170 ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลสำหรับลูกจ้าง พ.ศ.2552 (แก้ไข 2 ครั้ง)

1. ลูกจ้าง สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและบุคคลในครอบครัว ประกอบด้วย บุตรและคู่สมรส (พ่อแม่เบิกไม่ได้)

2. โรงพยาบาลของรัฐ เบิกได้เต็มทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก

3. โรงพยาบาลของเอกชน เฉพาะลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

4. ค่าห้องและค่าอาหารของลูกจ้างเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินวันละ 1,000 บาท ครอบครัวเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินวันละ 800 บาท ค่าห้องและค่าอาหารของครอบครัว เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินวันละ 600 บาท ใช้มานานกว่า 30 ปี สหภาพแรงงานฯ ภายใต้การนำของ นายวิเลิศ การสะสม ประธาน สรร. ปณท ขอปรับเป็นเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินวันละ 800 บาท และขอปรับของลูกจ้าง เท่าที่จ่ายจริงจากไม่เกินวันละ 800 บาท เป็นวันละ 1,000 บาท โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 15 มกราคม 2559 เป็นต้นมา

กรมบัญชีกลาง (2541) ระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลรัฐวิสาหกิจมีโครงสร้างระเบียบการดำเนินการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลคล้ายคลึงกับสวัสดิการรักษาพยาบาลของข้าราชการ โดยรัฐวิสาหกิจจะอิงรูปแบบตามพระราชกฤษฎีกาสวัสดิการรักษาพยาบาลของข้าราชการ ปี 2523 และที่แก้ไขปรับปรุง สวัสดิการ ฯ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจมักได้รับสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำเท่าเทียมกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ แต่มักมีขอบข่ายที่กว้างกว่าราชการ (กึ่งราชการกึ่งเอกชน) ลักษณะการดำเนินการของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน บางหน่วยงานสามารถสร้างรายได้ของตัวเองได้ บางรายไม่มีรายได้ต้องพึ่งงบประมาณจากรัฐ บางรายมีกำไรขณะที่บางรายขาดทุนอย่างต่อเนื่อง รัฐวิสาหกิจบางแห่งสามารถกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและแรงจูงใจด้วยตนเองได้หรือสามารถจัดระเบียบกฎเกณฑ์การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่ใช้เฉพาะหน่วยงานตนเองเพื่อสร้าง แรงจูงในการทำงานให้แก่พนักงานตามที่เห็นสมควร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.4 สวัสดิการบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ต้องจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

2.1.4.1 สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

รายการ (รพ.ของรัฐ)	**พนักงาน**	**ครอบครัว พนักงาน (บิดา มารดา คู่สมรส + บุตร 3 คน (ปี))**	**ลจ.ชั่วคราวและครอบครัว (คู่สมรส + บุตร 3 คน (ปี))**
1. ผู้ป่วยนอก	เบิกได้ตามการคลังกำหนด	เบิกได้ตามการคลังกำหนด	เบิกได้ตามการคลังกำหนด
- ค่ารักษาในช่องเบิกไม่ได้ (ต่อครั้ง)	$\leq 1,200$	$\leq 1,200$	-
- ค่าหัตถการ/ค่าธรรมเนียมแพทย์ผ่าตัดในช่องเบิกไม่ได้ (ต่อครั้ง)	$\frac{1}{2} < 5,000$	$\frac{1}{2} < 5,000$	-
2. ทันตกรรม	$\leq 4,000$		
3. ผู้ป่วยใน	เบิกได้ตามการคลังกำหนด	เบิกได้ตามการคลังกำหนด	เบิกได้ตามการคลังกำหนด
- ค่าห้อง/ค่าอาหาร (ต่อวัน)	1,700	800	ลูกจ้าง 800, ครอบครัว 600
- ค่าหัตถการ/ค่าธรรมเนียมแพทย ผ่าตัดในช่องเบิกไม่ได้ (ต่อครั้ง)	$\frac{1}{2} < 15,000$	$\frac{1}{2} < 6,000$	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ (รพ.ของเอกชน)	**พนักงาน**	**ครอบครัว พนักงาน (บิดา มารดา คู่สมรส + บุตร 3 คน (ปี))**	**ลจ.ชั่วคราวและครอบครัว (คู่สมรส+ บุตร 3 คน (ปี))**
1. ผู้ป่วยนอก	เบิกได้ตามการคลังกำหนด	เบิกได้ตามการคลังกำหนด	เบิกได้ตามการคลังกำหนด
- ค่ารักษา - โรคทั่วไป - ฉุกเฉินเนื่องจากอุบัติเหตุ - ตรวจมะเร็งเต้านม/มดลูก	$\leq 36,000$	-	-
2. ทันตกรรม	$\leq 4,000$	-	-
3. ผู้ป่วยใน			
- ค่าห้อง/ค่าอาหาร (ต่อวัน)(สูงสุด 31 วันต่อครั้ง)	$\leq 1,700$	800	ลูกจ้าง 800 , ครอบครัว 600
- ค่าห้องพัก (ICU) (สูงสุด 7 วันต่อครั้ง)	$\leq 2,400$	$\frac{1}{2} \leq 6,000$ (ไม่เกิน 30 วันต่อครั้ง ส่วนเกิน 30 วัน เบิกได้ครึ่งหนึ่งไม่เกิน 200 บาทต่อวัน)	$\frac{1}{2} \leq 3,000$ (ไม่เกิน 30 วันต่อครั้ง ส่วนเกิน 30 วัน เบิกได้ครึ่งหนึ่งไม่เกิน 200 และ 100 บาทต่อวัน)
- ค่าใช้จ่ายสูงสุด (ต่อครั้ง)	$\leq 15,000$		
- ค่าผ่าตัด (ตามตารางค่าธรรมเนียม)	$\leq 15,000$		
- ค่าแพทย์เยี่ยมไข้ (ต่อวัน)	≤ 500		
- ค่าปรึกษาแพทย์พิเศษ (ต่อรักษา1ครั้ง)	2,500		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงพยาบาลใน contact กับ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

1. โรงพยาบาลวิภาวดี
2. โรงพยาบาลวิภาราม
3. โรงพยาบาลรามคำแหง
4. โรงพยาบาลพญาไท
5. โรงพยาบาลบีแคร์. เมดิคอลเซนเตอร์
6. โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท
7. โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์
8. โรงพยาบาลสมิติเวชสุวรรณภูมิ
9. โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท
10. โรงพยาบาลเซ็นทรัลเยนเนอรัล
11. โรงพยาบาลเมโย
12. โรงพยาบาลเวชธานี
13. โรงพยาบาลธนบุรี
14. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค
15. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รัตนาธิเบศร์
16. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น
17. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สุขาภิบาล 3
18. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี
19. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ (เชียงราย)
20. สถานพยาบาล จุฬารัตน์ 1 (บางพลี)
21. คลีนิกเวชกรรม จุฬารัตน์ 2 (เทพารักษ์)
22. โรงพยาบาล จุฬารัตน์ 3 (บางปลา)
23. คลีนิกเวชกรรม จุฬารัตน์ 4 (หนามแดง)
24. สถานพยาบาล จุฬารัตน์ 5 (เคหะบางพลี)
25. คลีนิกเวชกรรม จุฬารัตน์ 7 (ประเวศ)
26. คลีนิกเวชกรรม จุฬารัตน์ 8 (ลาดกระบัง)
27. โรงพยาบาลจุฬารัตน์บางปะกงปิยะเวช
28. โรงพยาบาลเชียงใหม่ใกล้หมอ (เชียงใหม่)
29. โรงพยาบาลเชียงใหม่เมโมเรียล(เชียงใหม่)
30. โรงพยาบาลราษฎร์ยินดี (หาดใหญ่)
31. โรงพยาบาลแมคคอร์มิค (เชียงใหม่)
32. โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ (หาดใหญ่)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

33. โรงพยาบาลมิชชั่น
34. โรงพยาบาลสินแพทย์
35. โรงพยาบาลกรุงเทพ-ภูเก็ต (ภูเก็ต)
36. โรงพยาบาลราษฎร์บูรณะ
37. โรงพยาบาลศิครินทร์หาดใหญ่
38. โรงพยาบาลสิริโรจน์ (ภูเก็ต)
39. โรงพยาบาลบางนา
40. โรงพยาบาลสายไหม
41. โรงพยาบาลลานนา เชียงใหม่ (เชียงใหม่)
42. โรงพยาบาลศิครินทร์(กรุงเทพ)
43. โรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล
44. โรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่ (เชียงใหม่)
45. โรงพยาบาลหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
46. โรงพยาบาลปทุมเวช
47. โรงพยาบาลบางประกอก รังสิต 2
48. โรงพยาบาลเชียงใหม่-ราม
49. โรงพยาบาลโอเวอร์บรุ๊ค(เชียงราย)
50. โรงพยาบาลพญาไท 2
51. โรงพยาบาลจุฬารัตน์ 9 (กิ่งแก้ว)
52. โรงพยาบาลนนทเวช

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) (2556) พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพแห่งชาติพ.ศ.2545 ระบุให้คนไทยทุกคนมีสิทธิได้รับ บริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มี “กองทุนหลักประกัน สุขภาพแห่งชาติ” เพื่อเป็นค่าใช้จ่าย สนับสนุนและส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุข ของหน่วยบริการ ส่งเสริมให้คนไทยสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ

กองการเจ้าหน้าที่กรมประมง (2554) “สวัสดิการ” ตามความหมายในพจนานุกรรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 หมายถึงสิ่งที่เอื้ออำนวยให้คนมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย ดังนั้น สวัสดิการ หรือ สิทธิ ประโยชน์จึงมีความหมายในทางที่ดีและสร้างสรรค์เป็นอย่างมาก ในองค์กรภาครัฐและเอกชนมีหน้าที่จะต้องจัด สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เกื้อกูลให้แก่บุคลากร เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต สร้างขวัญ แรงจูงใจ และความผูกพันแก่ผู้ปฏิบัติงาน และยังเป็นปัจจัยชักจูงคนเข้ามาสมัครงาน ซึ่งองค์กรอาจจัด สวัสดิการให้ในรูปของตัวเงิน สิทธิ หรือกิจกรรมอย่างอื่นๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานะขององค์กร ข้อกฎหมาย ความสามารถขององค์กร แนวนโยบายของฝ่ายบริหาร และความต้องการของราชการและหน่วยงาน หรือเพื่อ เป็นการจูงใจให้บุคคลอยากเข้ามาทำงานในราชการ

เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (2523) การรักษาพยาบาล หมายถึง การรักษาบุคคลที่ไม่สบายเพราะความเจ็บไข้ ความเจ็บป่วย ตลอดจนความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิต และแพทย์ลงความเห็นว่าจำเป็นต้องทำการรักษาให้กลับสู่สภาพปกติ มิฉะนั้นจะเกิดอันตรายแก่สุขภาพของผู้ป่วย หมายรวมถึงการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อประโยชน์ทางด้านสาธารณสุข

ค่ารักษาพยาบาล หมายถึง เงินที่สถานพยาบาลเรียกเก็บในการรักษาพยาบาล ดังนี้

1. ค่ายา ค่าเลือด และส่วนประกอบของเลือดหรือสารทดแทน ค่าน้ำยาหรืออาหารทางเส้นเลือด ค่าออกซิเจน และอื่น ๆ ทำนองเดียวกันที่ใช้ในการบำบัดรักษาโรค

2. ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซม

3. ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรค แต่ไม่รวมถึงค่าจ้างผู้พยาบาลพิเศษ ค่าธรรมเนียมพิเศษ และค่าบริการอื่นทำนองเดียวกันที่มีลักษณะเป็นเงินตอบแทนพิเศษ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ค่าห้องและค่าอาหารตลอดเวลาที่เข้ารับการรักษาพยาบาล

5. ค่าตรวจสุขภาพประจำปี

สาระสำคัญของพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (2523)

หลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงินการรักษาพยาบาล

1. แบบฟอร์มการขอรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

2. ใบเสร็จรับเงินค่ารักษาพยาบาลและค่ายา

3. กรณีนามสกุลของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคคลในครอบครัว ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงชื่อ – นามสกุลหรืออื่น ๆ (ให้แนบใบสำคัญของการเปลี่ยนแปลงชื่อ – นามสกุล หรืออื่นๆ ด้วย)

4. กรณีผู้ใช้สิทธิเป็นหญิงที่สมรสแล้วจะเบิกให้บุคคลในครอบครัว เช่น บิดา – มารดา จะต้องแนบใบสำคัญการสมรส สำเนาทะเบียนบ้านของผู้มีสิทธิ

5.กรณีที่เบิกให้บุตรที่เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถต้องแนบคำสั่งศาล

6. กรณีบิดา – มารดา ไม่ได้มีการสมรสกัน ผู้มีสิทธิเบิกใช้นามสกุลบิดา หรือมารดา แต่จะเบิกค่ารักษาพยาบาลให้บิดาหรือมารดาซึ่งเป็นคนละนามสกุล ต้องขอใบรับรองบุคคลว่าเป็นมารดาหรือบิดาของผู้มีสิทธิเบิกจริง จากสำนักงานเขตหรืออำเภอตามสำเนาทะเบียนบ้านของบิดาหรือมารดา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แผนแบบการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (มนัส, 2552) การสุ่มตัวอย่างวิธีนี้จะใช้วัตถุประสงค์สำคัญของงานวิจัยนั้นๆเป็นเครื่องตัดสิน มักเป็นการวิจัยประเภทศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเฉพาะ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบนี้ผู้วิจัยต้องใช้ดุลยพินิจพิจารณาว่าตัวอย่างกลุ่มใดน่าจะเป็นตัวแทนที่ดี เพื่อลดอคติในการเลือกตัวอย่างควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลือกตัวอย่างหรือให้บุคคลหลายคนช่วยตัดสินใจ

ขั้นตอนการสุ่ม

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ที่เบิกค่ารักษาพยาบาล ในปีพ.ศ. 2558

ข้อดี/ข้อเสีย ของการสุ่มแบบเจาะจง

ข้อดี : ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตรงกับความ ต้องการหรือสอดคล้องกับประเด็นวิจัย

ข้อเสีย : ข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น กรณีที่ผู้วิจัยไม่มี ความคุ้นเคยกับประชากรทั้งหมด ทำให้การเลือก มีอคติหรือลำเอียงได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ใช้ในการพรรณนาตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้งหมด เพื่อให้เห็นถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษา

1. การแจกแจงความถี่

2. คำนวณร้อยละ (Percentage) สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{x}{n} \times 100$$

เมื่อ x คือ จำนวนหน่วยที่สนใจในตัวอย่าง

n คือ ขนาดตัวอย่าง

3. ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของตัวอย่าง (Sample Mean) สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^{n} x_i}{n}$$

เมื่อ x_i คือ ค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง i โดยที่ $i = 1, 2, 3, ..., n$

n คือ ขนาดตัวอย่าง

4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum f(x - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ x คือ จุดกึ่งกลางชั้น

f คือ ความถี่

n คือ ขนาดตัวอย่าง

$\bar{x}$ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบสัดส่วนของประชากรกลุ่มเดียว (นรา, 2546)

ข้อกำหนดเบื้องต้น

1. ประชากรมีการแจกแจงปกติ

2. กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มอย่างเป็นอิสระและมีขนาดใหญ่ $(n \geq 30)$

สมมติฐาน

$H_0 : P = 0.5$

$H_1 : P > 0.5$

ตัวสถิติทดสอบ

$$Z = \frac{P - P_0}{\sqrt{\frac{P_0 \times q_0}{n}}} \quad ; \; q_0 = 1 - P_0$$

เมื่อ P คือ สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง

P_0 คือ สัดส่วนของประชากร

n คือ ขนาดตัวอย่าง

การตัดสินใจ

$Z \geq Z_{\propto}$ จะปฏิเสธ H_0

$Z < Z_{\propto}$ จะยอมรับ H_0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบการแจกแจงปกติ

ทฤษฎีแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Limit Theorem)

ถ้าประชากรมีการแจกแจงแบบใด ๆ ที่ไม่ใช่การแจกแจงแบบปกติ และตัวอย่างมีขนาดใหญ่ $(n \geq 30)$ จากทฤษฎีแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางจะได้ว่า ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง $\overline{X}$ จะมีการแจกแจงโดยประมาณแบบปกติ (Approximate Normal) โดยมีค่าเฉลี่ย และความแปรปรวน $\frac{\sigma^2}{n}$ เมื่อไม่ทราบค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร σ ให้แทนด้วยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่าง S

การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประชากรกลุ่มเดียว

ข้อกำหนดเบื้องต้น

1. ประชากรมีการแจกแจงปกติ หรือ ถ้าไม่ทราบการแจกแจงของประชากรแต่กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ $(n \geq 30)$

2. ไม่ทราบค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (σ)

สมมติฐาน

$H_0 : \mu \leq \mu_0$

$H_1 : \mu > \mu_0$

ตัวสถิติทดสอบ

$$Z = \frac{\overline{x} - \mu_0}{S / \sqrt{n}}$$

เมื่อ $\overline{x}$ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของตัวอย่าง

μ_0 คือ ค่าเฉลี่ยของประชากร

S คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่าง

n คือ ขนาดตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตัดสินใจ

อาณาเขตวิกฤต $Z > Z_{\alpha}$ ถ้าค่า Z ที่คำนวณได้ตกอยู่ในอาณาเขตวิกฤตจะทำการปฏิเสธสมมติฐานหลักนั่นคือ ค่าเฉลี่ยของประชากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มประชากร

ข้อกำหนดเบื้องต้น

1. ประชากรทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน

2. กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ $(n_1, n_2 \geq 30)$

3. ไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร (σ_1^2, σ_2^2)

สมมติฐาน

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$

ตัวสถิติทดสอบ

$$Z = \frac{(\overline{x_1} - \overline{x_2}) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}} \sim N(0,1)$$

การตัดสินใจ

อาณาเขตวิกฤต คือ $Z < -Z_{\frac{\alpha}{2}}$ หรือ $Z > Z_{\frac{\alpha}{2}}$ ถ้าค่า Z ที่คำนวณได้ตกอยู่ในอาณาเขตวิกฤตจะทำการปฏิเสธสมมติฐานหลักนั่นคือ ค่าเฉลี่ยของประชากรทั้งสองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มประชากร

การทดสอบของครัสคาล-วอลลิส (Kruskal – Wallis Test) (อุมาพร, 2542)

ใช้ทดสอบว่า ประชากร k กลุ่มมีค่ามัธยฐานเท่ากันหรือไม่ โดยมีวิธีการที่สำคัญคือ ค่าคาดหมายของลำดับที่ของข้อมูลตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ควรมีค่าพอ ๆ กัน ข้อมูลที่นำมาทดสอบประกอบด้วยข้อมูลจากตัวอย่างสุ่ม k ชุด แต่ละชุดอาจมีขนาดตัวอย่างแตกต่างกัน ข้อมูลที่จะใช้วิเคราะห์ต้องมีมาตราวัดอย่างน้อยเป็นแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และมีการแจกแจงแบบต่อเนื่อง

การทดสอบนี้นิยมใช้แทนการทดสอบแบบเอฟ (F-test) ในสถิติที่ใช้พารามิเตอร์ในกรณีที่ข้อกำหนดเบื้องต้นของการทดสอบเอฟไม่เป็นจริง

สมมติฐาน

H_0 : ค่ามัธยฐานของประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่ามัธยฐานของประชากรอย่างน้อย 1 คู่ แตกต่างกัน

วิธีการอาจสรุปขั้นตอนได้ดังนี้

1. จัดลำดับของข้อมูลทั้งหมดร่วมกันจากน้อยไปหามาก โดยให้คะแนนต่ำสุดมีลำดับที่ 1 และคะแนนสูงสุดมีลำดับที่ n เมื่อ n เป็นจำนวนข้อมูลทั้งหมด

2. หาผลรวมของลำดับที่ในข้อมูลแต่ละชุด คือ $R_i; i = 1, 2, ..., k$

3. คำนวณค่าสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวสถิติทดสอบ

$$H = \left[\frac{12}{n(n+1)} \sum_{i=1}^{n} \frac{R_i^2}{n_i} \right] - 3(n+1)$$

เมื่อ k คือ จำนวนประชากรที่เป็นอิสระต่อกัน

R_i คือ ผลรวมของลำดับที่ในตัวอย่างที่ $i; i = 1, 2, ..., k$

n_i คือ ขนาดของตัวอย่างชุดที่ $i; i = 1, 2, ..., k$

n คือ $\sum_{i=1}^{k} n_i$

ตามทฤษฎีจะพบว่า ถ้า H_0 เป็นจริง ค่า H จะมีการประมาณค่าได้ด้วย χ^2 ที่ $df = k-1$ ถ้า n_i มีค่ามากพอสมควร

4. การหาอาณาเขตวิกฤตและการสรุปผล สามารถแยกได้ตามขนาดตัวอย่าง คือ

4.1 เมื่อ $n_i > 5$ การแจกแจงของค่าสถิติ H ประมาณได้ด้วย χ^2 ที่ $df = k-1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ α หาอาณาเขตวิกฤตจากตาราง χ^2 ที่ $df = k-1$ จะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่าของ H มากกว่าหรือเท่ากับ χ^2 จากตาราง

H พร้อมทั้งความน่าจะเป็นที่จะเกิดค่า H นั้น ๆ ตารางของ Kruskal สามารถจะทำการเปรียบเทียบค่า H หรือ p-value ก็ได้ คือจะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า H จากตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับค่า H จากตารางที่ระดับนัยสำคัญ α

เมื่อใช้การเปรียบเทียบของครัสคาล-วอลลิสแล้วพบว่าปฏิเสธ H_0 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 1 คู่ ที่มีค่ามัธยฐานต่างกัน โดยทั่วไปนักวิจัยต้องการจะทราบต่อไปว่ากลุ่มตัวอย่างคู่ใดบ้างที่ต่างกัน เราสามารถทำการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างเป็นคู่ ๆ ได้ด้วยวิธีของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้

ให้ $\overline{R_i}$ คือ ค่าเฉลี่ยของลำดับที่จากกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\overline{R_j}$ คือ ค่าเฉลี่ยของลำดับที่จากกลุ่มตัวอย่างที่ j

ที่ระดับนัยสำคัญ α

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าวิกฤตคือ

$$Z = \sqrt{\frac{n(n+1)}{12}\left[\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j}\right]}$$

เมื่อ n คือ ผลรวมของขนาดตัวอย่าง k กลุ่ม ซึ่งเท่ากับ $n_1+n_2+...+n_k$

Z คือ คะแนนมาตรฐานที่มีพื้นที่ปลายหางด้านขวา ซึ่งเท่ากับ $\frac{\alpha}{k(k-1)}$

หาค่า $\left|\overline{R_i}-\overline{R_j}\right|$ แล้วเทียบกับค่าวิกฤต ถ้าค่า $\left|\overline{R_i}-\overline{R_j}\right|$ มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับค่าวิกฤต แสดงว่าค่ามัธยฐานคู่นี้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ α การเปรียบเทียบเช่นนี้สามารถทำได้ทุกคู่ที่เป็นไปได้คือ ${}^{k}C_2$ คู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการทำปัญหาพิเศษ

ในการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ค่ารักษาพยาบาลของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ศึกษาปัญหาและความสำคัญของปัญหา
2. เลือกหัวข้อและประเด็นปัญหา
3. กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตในการศึกษา
4. ตั้งสมมติฐานการวิจัย
5. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. รวบรวมข้อมูลจากบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
7. ศึกษาวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ
8. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล
9. เขียนรายงานและจัดทำรูปเล่ม

3.2 ประชากร

ประชากร คือ พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่เก็บรวบรวมโดยบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้ข้อมูลในปี พ.ศ.2558

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 กลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่เบิกค่ารักษาพยาบาล จำนวน 2,804 คน ในปี พ.ศ.2558

ใช้ระเบียบวิธีการสำรวจด้วยตัวอย่าง โดยแผนแบบการสุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นการการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้ข้อมูลในปี พ.ศ.2558 เนื่องจากเป็นปีล่าสุดที่มีข้อมูลการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานครบทั้งปี

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ คือ ข้อมูลทุติยภูมิที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งข้อมูลประกอบด้วย ประเภทโรงพยาบาล ประเภทการรักษาพยาบาล ฝ่าย เพศ สถานภาพสมรส ประเภทผู้เบิก เดือน จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายจริง ของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่เบิกค่ารักษาพยาบาลในปี พ.ศ. 2558

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

แสดงการคำนวณเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างให้อยู่ในรูปการแจกแจงความถี่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. การทดสอบสัดส่วนการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำนวนครั้งการเบิกรักษาพยาบาลของรัฐบาลเกิน 1,200 บาท/ปี การเบิกค่ารักษาพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนเกิน 36,000 บาท/ปี และการเบิกค่ารักษาพยาบาลของทันตกรรมเกิน 4,000 บาท/ปี มากกว่าร้อยละ50 กรณีประชากรกลุ่มเดียว จึงทดสอบด้วยการทดสอบแบบ Z - test

2. การทดสอบความแตกต่างด้านจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของรัฐบาลไม่เกิน 1,200 บาท/ปี จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนไม่เกิน 36,000 บาท/ปี จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของทันตกรรมไม่เกิน 4,000 บาท/ปี กรณีประชากรกลุ่มเดียว เนื่องจากขนาดตัวอย่างมีขนาดใหญ่ $(n > 30)$ จึงทดสอบด้วยการทดสอบแบบ Z - test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การทดสอบความแตกต่างด้านเพศ สถานภาพสมรส ประเภทโรงพยาบาลและผู้เบิกของพนักงานที่เบิกค่ารักษาพยาบาล กรณี 2 กลุ่มประชากร เนื่องจากขนาดตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีขนาดใหญ่ $(n_1, n_2 \geq 30)$ จึงทดสอบด้วยการทดสอบแบบ Z - test

4. การทดสอบความแตกต่างด้านฝ่ายของพนักงาน ประเภทการรักษาพยาบาล และเดือนที่เบิกค่ารักษาพยาบาล กรณีประชากรมากกว่า 2 ประชากร เนื่องจากไม่มีการแจกแจงแบบปกติและมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน จึงทดสอบด้วยการทดสอบครัสคาล – วอลลิส (Kruskal – Wallis test)

5. การเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison)

5.1 เมื่อมีการทดสอบด้วยวิธีครัสคาล – วอลลิส (Kruskal – Wallis test) แล้วพบว่า ปฏิเสธ H_0 แสดงว่ามีประชาการอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน และต้องการทราบว่ามีประชากรคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษารูปแบบการเบิกค่ารักษาพยาบาล และเปรียบเทียบค่ารักษาพยาบาลของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,804 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS วิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน

4.2 ความถี่ ร้อยละของผลการทดสอบสมมติฐานสัดส่วนการเบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบสมมติฐานจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน

4.4 ค่ามัธยฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ผล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ฝ่ายของพนักงาน ประเภทโรงพยาบาล ประเภทการรักษาพยาบาล ประเภทผู้เบิก และเดือน จะแสดงข้อมูลเป็นจำนวนความถี่ และร้อยละ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ครั้ง)	ร้อยละ
ชาย	10,473	45.14
หญิง	**12,729**	**54.86**
รวม	**23,202**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 12,729 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 54.86 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 10,473 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 45.14

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (ครั้ง)	ร้อยละ
โสด	**15,156**	**65.32**
สมรส	8,046	34.68
รวม	**23,202**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นสถานภาพโสด จำนวน 15,156 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 65.32 รองลงมาเป็นสถานภาพสมรสจำนวน 8,046 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 34.68

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามฝ่ายของพนักงาน

ฝ่าย	จำนวน (ครั้ง)	ร้อยละ
ฝ่ายมาตรฐานท่าอากาศยานและชีวอนามัย	409	1.76
ฝ่ายอำนวยการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	876	3.78
ฝ่ายกิจการพิเศษและมวลชนสัมพันธ์	320	1.38
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	295	1.27
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	956	4.12
ฝ่ายพัสดุท่าอากาศยาน	520	2.24
ฝ่ายการท่าอากาศยาน	922	3.97
ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน	1,955	8.43
ฝ่ายรักษาความปลอดภัย	**8,386**	**36.14**
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย	1,262	5.44
ฝ่ายบริการลูกค้า	1,507	6.50
ฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล	1,638	7.06
ฝ่ายสนามบินและอาคาร	2,077	8.95
ฝ่ายระบบลำเลียงกระเป๋าสัมภาระ	732	3.15
ฝ่ายการพาณิชย์	398	1.72
ฝ่ายบริหารการขนส่ง	949	4.09
รวม	**23,202**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามฝ่ายของพนักงาน พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นฝ่ายรักษาความปลอดภัยจำนวน 8,386 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 36.14 รองลงมาเป็นฝ่ายสนามบินและอาคารจำนวน 2,077 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.95 ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบินจำนวน 1,955 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.43 ฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกลจำนวน 1,638 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 7.06 ฝ่ายบริการลูกค้าจำนวน 1,507 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 6.50 ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยจำนวน 1,262 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 5.44 ฝ่ายบัญชีและการเงินจำนวน 956 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 4.12 ฝ่ายบริหารการขนส่งจำนวน 949 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 4.09 ฝ่ายการท่าอากาศยานจำนวน 922 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 3.97 ฝ่ายอำนวยการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจำนวน 876 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 3.78 ฝ่ายระบบลำเลียงกระเป๋าและสัมภาระจำนวน 723 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 3.15 ฝ่ายพัสดุท่าอากาศยานจำนวน 520 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 2.24 ฝ่ายมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัยจำนวน 409 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 1.76 ฝ่ายการพาณิชย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวน 398 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 1.72 ฝ่ายกิจการพิเศษและมวลชนสัมพันธ์จำนวน 320 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 1.38 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณจำนวน 295 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 1.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล

ประเภทโรงพยาบาล	จำนวน (ครั้ง)	ร้อยละ
รัฐบาล	**16,667**	**71.83**
เอกชน	6,535	28.17
รวม	**23,202**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นโรงพยาบาลรัฐบาลจำนวน 16,667 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 71.83 รองลงมาเป็นโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 6,535 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 28.17

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามประเภทการรักษาพยาบาล

ประเภทการรักษาพยาบาล	จำนวน (ครั้ง)	ร้อยละ
ผู้ป่วยนอก	**20,738**	**89.38**
ทันตกรรม	1,523	6.56
สูตินรีเวช	72	0.31
ผู้ป่วยใน	869	3.75
รวม	**23,202**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามประเภทการรักษาพยาบาล พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ป่วยนอกจำนวน 20,738 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 89.38 รองลงมาเป็นทันตกรรมจำนวน 1,523 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 6.56 ผู้ป่วยในจำนวน 869 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 3.75 สูตินรีเวชจำนวน 72 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 0.31 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามประเภทผู้เบิก

ประเภทผู้เบิก	จำนวน (ครั้ง)	ร้อยละ
ตนเอง	10,085	43.47
ครอบครัว	**13,117**	**56.53**
รวม	**23,202**	**100.00**

จากตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามประเภทผู้เบิก พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเบิกให้ครอบครัว 13,117 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 56.53 รองลงมาเป็นเบิกให้ตนเองจำนวน 10,085 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 43.47

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามเดือน

เดือน	จำนวน (ครั้ง)	ร้อยละ
มกราคม	1,723	7.43
กุมภาพันธ์	1,818	7.84
มีนาคม	1,946	8.39
เมษายน	1,679	7.24
พฤษภาคม	1,973	8.50
มิถุนายน	2,045	8.81
กรกฎาคม	1,877	8.09
สิงหาคม	1,987	8.56
กันยายน	**2,234**	**9.63**
ตุลาคม	2,131	9.18
พฤศจิกายน	1,978	8.52
ธันวาคม	1,811	7.81
รวม	**23,202**	**100.00**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามเดือน พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเดือนกันยายนจำนวน 2,234 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 9.63 รองลงมาเป็นเดือนตุลาคมจำนวน 2,131 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 9.18 เดือนมิถุนายนจำนวน 2,045 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.81 เดือนสิงหาคมจำนวน 1,987 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.56 เดือนพฤศจิกายนจำนวน 1,978 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.52 เดือนพฤษภาคมจำนวน 1,973 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.50 เดือนมีนาคมจำนวน 1,946 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.39 เดือนกรกฎาคมจำนวน 1,877 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.09 เดือนกุมภาพันธ์จำนวน 1,818 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 7.84 เดือนธันวาคมจำนวน 1,811 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 7.81 เดือนมกราคมจำนวน 1,723 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 7.43 เดือนเมษายนจำนวน 1,679 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 7.24 ตามลำดับ

4.2 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ และผลการทดสอบสมมติฐานของสัดส่วนการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน

การเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
พนักงานที่เบิก	1,861	66.37
พนักงานที่ไม่เบิก	943	33.63
รวม	**2,804**	**100.00**
Z = 17.34 p-value = 0.000		

จากตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน พบว่า พนักงานที่เบิกค่ารักษาพยาบาลมี 1,861คน คิดเป็นร้อยละ 66.37 พนักงานที่ไม่เบิกค่ารักษาพยาบาลมี 943 คน คิดเป็นร้อยละ 33.63 และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์สัดส่วนการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานโดยวิธี Z – test พบว่า สัดส่วนการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานมากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง

	จำนวน (ครั้ง)	**ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย ($\overline{X}$)**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)**
เบิกให้ตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล)	2,470	643.50	6,447.75
Z = -4.290 p-value = 1.000			

จากตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย 643.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6,447.75 และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์โดยวิธี Z – test พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 1,200 บาท/ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละ และผลการทดสอบสมมติฐานของสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง

การเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง	**จำนวน (ครั้ง)**	**ร้อยละ**
เกิน 1,200 บาท/ครั้ง	50	2.02
ไม่เกิน 1,200 บาท/ครั้ง	2,420	97.98
รวม	**2,470**	**100.00**
Z = -47.69 p-value = 1.000		

จากตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง มี 50 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 2.02 จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจ่ายจริงไม่เกิน 1,200 บาท/ครั้ง มี 2,420 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 97.98 และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์โดยวิธี Z – test พบว่า สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง ไม่มากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง

	จำนวน (ครั้ง)	**ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย ($\overline{X}$)**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)**
เบิกให้ครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล)	7,943	479.47	478.93
Z = -134.083 p-value = 1.000			

จากตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย 479.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 478.93 และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์โดยวิธี Z – test พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 1,200 บาท/ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.12 จำนวน ร้อยละ และผลการทดสอบสมมติฐานของสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง

การเบิกค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง	**จำนวน (ครั้ง)**	**ร้อยละ**
เกิน 1,200 บาท/ครั้ง	223	2.81
ไม่เกิน 1,200 บาท/ครั้ง	7,720	97.19
รวม	**7,943**	**100.00**
Z = -84.12 p-value = 1.000		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจ่ายจริงเกิน 1,200บาท/ครั้ง พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจ่ายจริงเกิน 1,200บาท/ครั้ง มี 223 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 2.81 จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจ่ายจริงไม่เกิน 1,200 บาท/ครั้ง มี 7,720 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 97.19 และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์โดยวิธี Z – test พบว่า สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง ไม่มากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง

	จำนวน (ครั้ง)	**ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย ($\overline{X}$)**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)**
เบิกให้ตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน)	3,320	1,616.77	4,757.80
Z = -416.399 p-value = 1.000			

จากตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย 1,616.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4,757.80 และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์โดยวิธี Z – test พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 36,000 บาท/ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 จำนวน ร้อยละ และผลการทดสอบสมมติฐานของสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 36,000 บาท/ปี

การเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง	**จำนวน (ครั้ง)**	**ร้อยละ**
เกิน 36,000 บาท/ปี	574	17.29
ไม่เกิน 36,000 บาท/ปี	2,746	82.71
รวม	**3,320**	**100.00**
Z = -37.70 p-value = 1.000		

จากตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจ่ายจริงเกิน 36,000 บาท/ปี พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจ่ายจริงเกิน 36,000 บาท/ปี มี 574 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 17.29 จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจ่ายจริงไม่เกิน 36,000 บาท/ปี มี 2,746 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 82.71 และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์โดยวิธี Z – test พบว่า สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 36,000 บาท/ปี ไม่มากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง

	จำนวน (ครั้ง)	**ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย ($\overline{X}$)**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)**
เบิกให้ตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล)	206	1,385.24	1,454.00
Z = -25.811 p-value = 1.000			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย 1,385.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1,454.00 และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์โดยวิธี Z – test พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 4,000 บาท/ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.16 จำนวน ร้อยละ และผลการทดสอบสมมติฐานของสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี

การเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง	**จำนวน (ครั้ง)**	**ร้อยละ**
เกิน 4,000 บาท/ปี	7	3.40
ไม่เกิน 4,000 บาท/ปี	199	96.60
รวม	**206**	**100.00**
Z = -13.38 p-value = 1.000		

จากตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี มี 7 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 3.40 จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงไม่เกิน 4,000 บาท/ปี มี 199 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 96.60 และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์โดยวิธี Z – test พบว่า สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี ไม่มากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง

	จำนวน (ครั้ง)	**ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย ($\overline{X}$)**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)**
เบิกให้ตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน)	1,317	2,192.12	1,958.10
Z = -33.506 p-value = 1.000			

จากตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย 2,192.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1,958.10 และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์โดยวิธี Z – test พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 4,000 บาท/ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.18 จำนวน ร้อยละ และผลการทดสอบสมมติฐานของสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี

การเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง	**จำนวน (ครั้ง)**	**ร้อยละ**
เกิน 4,000 บาท/ปี	53	4.02
ไม่เกิน 4,000 บาท/ปี	1,264	95.98
รวม	**1,317**	**100.00**
Z = -33.37 p-value = 1.000		

จากตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี มี 53 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 4.02 จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงไม่เกิน 4,000 บาท/ปี มี 1,264 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 95.98

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์โดยวิธี Z – test พบว่า สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี ไม่มากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามเพศ

เพศ	ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)
ชาย	3,753.15	29,611.65
หญิง	3,321.92	22,110.75
รวม	**3,516.57**	**25,768.76**
Z = 1.234 p-value = 0.217		

จากตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามเพศ พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานเพศชายจ่ายจริงเฉลี่ย 3,735.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 29,611.65 รองลงมาจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานเพศหญิงจ่ายจริงเฉลี่ย 3,321.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 22,110.75 และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยโดยวิธี Z – test พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนเงินคารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)
โสด	3,341.21	17,238.04
สมรส	3,846.89	36,810.91
รวม	**3,516.57**	**25,768.62**
Z = -1.166 p-value = 0.244		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงมีสถานภาพสมรสเฉลี่ย 3,846.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 17,238.04 รองลงมาจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงมีสถานภาพโสดเฉลี่ย 3,846.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 36,810.91 และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยโดยวิธี Z– test พบว่า สถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล

ประเภทโรงพยาบาล	ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)
รัฐบาล	3,511.31	29,079.07
เอกชน	3,529.98	14,177.38
รวม	**3,516.57**	**25,768.62**
Z = -0.065 p-value = 0.948		

จากตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงของโรงพยาบาลเอกชนเฉลี่ย 3,529.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 14,177.38 รองลงมาจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงของโรงพยาบาลรัฐบาลเฉลี่ย 3,511.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 29,079.07 และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยโดยวิธี Z – test พบว่า โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนมีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทผู้เบิก

ประเภทผู้เบิก	ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)
ตนเอง	2,608.10	13,972.34
ครอบครัว	4,215.05	31,990.23
รวม	**3,516.57**	**25,768.62**
Z = -5.150 p-value = 0.000		

จากตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทผู้เบิก พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงให้ครอบครัวเฉลี่ย 4,215.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 31,990.23 รองลงมาจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงให้ตนเองเฉลี่ย 2,608.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 13,972.34 และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยโดยวิธี Z – test พบว่า พนักงานที่เบิกให้ตนเองและพนักงานที่เบิกให้ครอบครัวมีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยที่เบิกให้ครอบครัวมากกว่าที่เบิกให้ตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 ค่ามัธยฐาน และผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.23 ค่ามัธยฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามฝ่ายของพนักงาน

ฝ่าย	ค่ามัธยฐานของค่ารักษาพยาบาล
ฝ่ายมาตรฐานท่าอากาศยานและชีวอนามัย	800.00[bc]
ฝ่ายอำนวยการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	966.25[ab]
ฝ่ายกิจการพิเศษและมวลชนสัมพันธ์	1,100.50[ab]
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	1,321.00[a]
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	1,140.00[a]
ฝ่ายพัสดุท่าอากาศยาน	990.00[ab]
ฝ่ายการท่าอากาศยาน	885.00[bc]
ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน	889.00[bc]
ฝ่ายรักษาความปลอดภัย	987.75[ab]
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย	795.50[c]
ฝ่ายบริการลูกค้า	1,200.00[a]
ฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล	1,167.50[a]
ฝ่ายสนามบินและอาคาร	1,077.00[ab]
ฝ่ายระบบลำเลียงกระเป๋าสัมภาระ	1,032.00[ab]
ฝ่ายการพาณิชย์	1,023.00[ab]
ฝ่ายบริหารการขนส่ง	977.50[ab]
H = 254.675 df = 15 p-value = 0.000	

หมายเหตุ ตัวอักษรเหมือนกัน หมายถึง มีค่ามัธยฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.23 แสดงค่ามัธยฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามฝ่ายของพนักงาน พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงฝ่ายแผนงานและงบประมาณมีค่ามัธยฐานสูงที่สุดคือ 1,321.00 รองลงมาคือ ฝ่ายบริการลูกค้ามีค่ามัธยฐานคือ 1,200.00 ฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกลมีค่ามัธยฐานคือ 1,167.50 ฝ่ายบัญชีและการเงินมีค่ามัธยฐานคือ 1,140.00 ฝ่ายกิจการพิเศษและมวลชนสัมพันธ์มีค่ามัธยฐานคือ 1,100.50 ฝ่ายสนามบินและอาคารมีค่ามัธยฐานคือ 1,077.00 ฝ่ายระบบลำเลียงกระเป๋าสัมภาระมีค่ามัธยฐานคือ 1,032.00 ฝ่ายการพาณิชย์มีค่ามัธยฐานคือ 1,023.00 ฝ่ายพัสดุท่าอากาศยานมีค่ามัธยฐานคือ 990.00 ฝ่ายรักษาความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปลอดภัยมีค่ามัธยฐานคือ 987.75 ฝ่ายบริหารขนส่งมีค่ามัธยฐานคือ 977.50 ฝ่ายอำนวยการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีค่ามัธยฐานคือ 966.25 ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบินมีค่ามัธยฐานคือ 889.00 ฝ่ายการท่าอากาศยานมีค่ามัธยฐานคือ 885.00 ฝ่ายมาตรฐานท่าอากาศยานและชีวอนามัยมีค่ามัธยฐานคือ 800.00 ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยมีค่ามัธยฐานคือ 795.50 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Kruskal – Wallis Test พบว่าจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงแต่ละฝ่ายแตกต่างกันอย่างน้อย 2 ฝ่าย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison) ได้ผลลัพธ์ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง แบ่งได้ออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งเป็นฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ฝ่ายบริการลูกค้า ฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายกิจการพิเศษและมวลชนสัมพันธ์ ฝ่ายสนามบินและอาคาร ฝ่ายระบบลำเลียงกระเป๋าสัมภาระ ฝ่ายการพาณิชย์ ฝ่ายพัสดุท่าอากาศยาน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ฝ่ายบริหารขนส่ง และฝ่ายอำนวยการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กลุ่มที่สองเป็นฝ่ายสนามบินและอาคาร ฝ่ายระบบลำเลียงกระเป๋าสัมภาระ ฝ่ายการพาณิชย์ ฝ่ายพัสดุท่าอากาศยาน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ฝ่ายบริหารขนส่ง ฝ่ายอำนวยการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ฝ่ายการท่าอากาศยาน และฝ่ายมาตรฐานท่าอากาศยานและชีวอนามัย และกลุ่มที่สามเป็นฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ฝ่ายการท่าอากาศยาน ฝ่ายมาตรฐานท่าอากาศยานและชีวอนามัย และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย โดยกลุ่มที่หนึ่งมีค่ามัธยฐานสูงสุด รองลงมาเป็นกลุ่มที่สอง และกลุ่มที่สามมีค่ามัธยฐานต่ำสุด

ตารางที่ 4.24 ค่ามัธยฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทการรักษาพยาบาล

ประเภทการรักษาพยาบาล	ค่ามัธยฐานของค่ารักษาพยาบาล
ผู้ป่วยนอก	910.00[c]
ทันตกรรม	1,595.00[b]
สูตินรีเวช	1,200.00[b]
ผู้ป่วยใน	19,806.00[a]
H = 2559.337 df = 3 p-value = 0.000	

หมายเหตุ ตัวอักษรเหมือนกัน หมายถึง มีค่ามัธยฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.24 แสดงค่ามัธยฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทการรักษาพยาบาล พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงของผู้ป่วยในมีค่ามัธยฐานสูงที่สุดคือ 19,806.00 รองลงมาคือ ทันตกรรมมีค่ามัธยฐานคือ 1,595.00 สูตินารีเวชมีค่ามัธยฐานคือ 1,200.00 ผู้ป่วยนอกมีค่ามัธยฐานคือ 910.00 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงโดยวิธี Kruskal – Wallis Test พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงแต่ละประเภทการรักษาพยาบาลแตกต่างกันอย่างน้อย 2 ประเภท ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison) ได้ผลลัพธ์ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง แบ่งได้ออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งเป็นผู้ป่วยใน กลุ่มที่สองเป็นทันตกรรมและสูตินรีเวช และกลุ่มที่สามเป็นผู้ป่วยนอก โดยกลุ่มที่หนึ่งมีค่ามัธยฐานสูงสุด รองลงมาเป็นกลุ่มที่สอง และกลุ่มที่สามมีค่ามัธยฐานต่ำสุด

ตารางที่ 4.25 ค่ามัธยฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามเดือน

เดือน	ค่ามัธยฐานของค่ารักษาพยาบาล
มกราคม	1,066.00[ab]
กุมภาพันธ์	1,019.00[ab]
มีนาคม	996.50[b]
เมษายน	1,006.00[ab]
พฤษภาคม	992.00[b]
มิถุนายน	940.00[b]
กรกฎาคม	950.00[b]
สิงหาคม	990.00[b]
กันยายน	1,000.00[ab]
ตุลาคม	1,000.00[ab]
พฤศจิกายน	1,200.00[a]
ธันวาคม	1,000.00[ab]
H = 52.825 df = 11 p-value = 0.000	

หมายเหตุ ตัวอักษรเหมือนกัน หมายถึง มีค่ามัธยฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.25 แสดงค่ามัธยฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามเดือน พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเดือนพฤศจิกายนมีค่ามัธยฐานสูงที่สุดคือ 1,200.00 รองลงมาคือ เดือนมกราคมมีค่ามัธยฐานคือ 1,066.00 เดือนกุมภาพันธ์มีค่ามัธยฐานคือ 1,019.00 เดือนเมษายนมีค่ามัธยฐานคือ 1,006.00 เดือนกันยายน เดือนตุลาคมและเดือนธันวาคมมีค่ามัธยฐานคือ 1,000.00 เดือนมีนาคมมีค่ามัธยฐานคือ 996.50 เดือนพฤษภาคมมีค่ามัธยฐานคือ 992.00 เดือนสิงหาคมมีค่ามัธยฐานคือ 990.00 เดือนกรกฎาคมมีค่ามัธยฐานคือ 950.00 เดือนมิถุนายนมีค่ามัธยฐานคือ 940.00 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงโดยวิธี Kruskal – Wallis Test พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงแต่ละเดือนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 เดือน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison) ได้ผลลัพธ์ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง แบ่งได้ออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งเป็นเดือนพฤศจิกายน เดือนมกราคม เดือนกุมภาพันธ์ เดือนเมษายน เดือนกันยายน เดือนตุลาคม และเดือนธันวาคม และกลุ่มที่สองเป็นเดือนเมษายน เดือนกันยายน เดือนตุลาคม เดือนธันวาคม เดือนมีนาคม เดือนพฤษภาคม เดือนสิงหาคม เดือนกรกฎาคม และเดือนมิถุนายน โดยกลุ่มที่หนึ่งมีค่ามัธยฐานสูงกว่ากลุ่มที่สอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการเบิกค่ารักษาพยาบาล และเปรียบเทียบค่ารักษาพยาบาลของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในปี พ.ศ.2558 จำนวน 2,804 คน

และทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบ Z – test การทดสอบครัสคาล – วอลลิส (Kruskal – Wallis test) และการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาล

เมื่อพิจารณาตามข้อมูลทั่วไปของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาล ได้ผลเป็นดังนี้

1. เพศ พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.86 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.14

2. สถานภาพสมรส พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 65.32 รองลงมาเป็นสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 34.68

3. ฝ่ายของพนักงาน พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นฝ่ายรักษาความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 36.14 รองลงมาเป็นฝ่ายสนามบินและอาคาร คิดเป็นร้อยละ 8.95 ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน คิดเป็นร้อยละ 8.43 ฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล คิดเป็นร้อยละ 7.06 ฝ่ายบริการลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 6.50 ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย คิดเป็นร้อยละ 5.44 ฝ่ายบัญชีและการเงิน คิดเป็นร้อยละ 4.12 ฝ่ายบริหารการขนส่ง คิดเป็นร้อยละ 4.09 ฝ่ายการท่าอากาศยาน คิดเป็นร้อยละ 3.97 ฝ่ายอำนวยการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ คิดเป็นร้อยละ 3.78 ฝ่ายระบบลำเลียงกระเป๋าและสัมภาระ คิดเป็นร้อยละ 3.15 ฝ่ายพัสดุท่าอากาศยาน คิดเป็นร้อยละ 2.24 ฝ่ายมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย คิดเป็นร้อยละ 1.76 ฝ่ายการพาณิชย์ คิดเป็นร้อยละ 1.72

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝ่ายกิจการพิเศษและมวลชนสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 1.38 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 1.27 ตามลำดับ

4. ประเภทโรงพยาบาล พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นโรงพยาบาลรัฐบาล ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 71.83 รองลงมาเป็นโรงพยาบาลเอกชน คิดเป็นร้อยละ 28.17

5. ประเภทการรักษาพยาบาล พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ป่วยนอก คิดเป็นร้อยละ 89.38 รองลงมาเป็นทันตกรรม คิดเป็นร้อยละ 6.56 ผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 3.75 สูตินรีเวช คิดเป็นร้อยละ 0.31 ตามลำดับ

6. ประเภทผู้เบิก พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเบิกให้ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 56.53 รองลงมาเป็นเบิกให้ตนเอง คิดเป็นร้อยละ 43.47

7. เดือน พบว่า จำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเดือนกันยายน คิดเป็นร้อยละ 9.63 รองลงมาเป็นเดือนตุลาคน คิดเป็นร้อยละ 9.18 เดือนมิถุนายน คิดเป็นร้อยละ 8.81 เดือนสิงหาคม คิดเป็นร้อยละ 8.56 เดือนพฤศจิกายน คิดเป็นร้อยละ 8.52 เดือนพฤษภาคม คิดเป็นร้อยละ 8.50 เดือนมีนาคม คิดเป็นร้อยละ 8.39 เดือนกรกฎาคม คิดเป็นร้อยละ 8.09 เดือนกุมภาพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 7.84 เดือนธันวาคม คิดเป็นร้อยละ 7.81 เดือนมกราคม คิดเป็นร้อยละ 7.43 เดือนเมษายน คิดเป็นร้อยละ 7.24 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบสมมติฐานสัดส่วนการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน ผลการทดสอบพบว่าสัดส่วนการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานมากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. การทดสอบสมมติฐานจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง ผลการทดสอบ พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 1,200 บาท/ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. การทดสอบสมมติฐานสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง ผลการทดสอบ พบว่า สัดส่วนจำนวน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง ไม่มากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. การทดสอบสมมติฐานจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง ผลการทดสอบ พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 1,200 บาท/ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. การทดสอบสมมติฐานสัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง ผลการทดสอบ พบว่า สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง ไม่มากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6. การทดสอบสมมติฐานจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง ผลการทดสอบ พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 36,000 บาท/ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

7. การทดสอบสมมติฐานสัดส่วนของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจ่ายจริงเกิน 36,000 บาท/ปี ผลการทดสอบ พบว่า สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 36,000 บาท/ปี ไม่มากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

8. การทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง ผลการทดสอบ พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

9. การทดสอบสมมติฐานสัดส่วนของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี ผลการดสอบ พบว่า สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี ไม่มากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

10. การทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง ผลการทดสอบ พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 4,000 บาท/ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

11. การทดสอบสมมติฐานสัดส่วนของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี ผลการทดสอบ พบว่า สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี ไม่มากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

12. การทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามเพศ ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายจริงเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

13. การทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการทดสอบ พบว่า สถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

14. การทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล ผลการทดสอบ พบว่า โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนมีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

15. การทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทผู้เบิก ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่เบิกให้ตนเองและพนักงานที่เบิกให้ครอบครัวมีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยที่เบิกให้ครอบครัวมากกว่าที่เบิกให้ตนเอง

16. การทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามฝ่ายของพนักงาน ผลการทดสอบพบว่า พบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงแต่ละฝ่ายแตกต่างกันอย่างน้อย 2 ฝ่าย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการเปรียบเทียบจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามฝ่ายของพนักงาน แบ่งได้ 3 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งเป็นฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ฝ่ายบริการลูกค้า ฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายกิจการพิเศษและมวลชนสัมพันธ์ ฝ่ายสนามบินและอาคาร ฝ่ายระบบลำเลียงกระเป๋าสัมภาระ ฝ่ายการพาณิชย์ ฝ่ายพัสดุท่าอากาศยาน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ฝ่ายบริหารขนส่งมี และฝ่ายอำนวยการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กลุ่มที่สองเป็นฝ่ายสนามบินและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาคาร ฝ่ายระบบลำเลียงกระเป๋าสัมภาระ ฝ่ายการพาณิชย์ ฝ่ายพัสดุท่าอากาศยาน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ฝ่ายบริหารขนส่ง ฝ่ายอำนวยการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ฝ่ายการท่าอากาศยาน และฝ่ายมาตรฐานท่าอากาศยานและชีวอนามัย และกลุ่มที่สามเป็นฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ฝ่ายการท่าอากาศยาน ฝ่ายมาตรฐานท่าอากาศยานและชีวอนามัย และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย โดยกลุ่มที่หนึ่งมีค่ามัธยฐานสูงสุด รองลงมาเป็นกลุ่มที่สอง และกลุ่มที่สามมีค่ามัธยฐานต่ำสุด

17. การทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทการรักษาพยาบาล ผลการทดสอบพบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงแต่ละประเภทการรักษาพยาบาลแตกต่างกันอย่างน้อย 2 ประเภท ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการเปรียบเทียบจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทการรักษาพยาบาล แบ่งได้ออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งเป็นผู้ป่วยใน กลุ่มที่สองเป็นทันตกรรมและสูตินรีเวช และกลุ่มที่สามเป็นผู้ป่วยนอก โดยกลุ่มที่หนึ่งมีค่ามัธยฐานสูงสุด รองลงมาเป็นกลุ่มที่สอง และกลุ่มที่สามมีค่ามัธยฐานต่ำสุด

18. การทดสอบสมมติฐานของจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงาจ่ายจริง จำแนกตามเดือน ผลการทดสอบพบว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงแต่ละเดือนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 เดือน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการเปรียบเทียบจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามเดือน แบ่งได้ 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งเป็นเดือนพฤศจิกายน เดือนมกราคม เดือนกุมภาพันธ์ เดือนเมษายน เดือนกันยายน เดือนตุลาคม และเดือนธันวาคม และกลุ่มที่สองเป็นเดือนเมษายน เดือนกันยายน เดือนตุลาคม เดือนธันวาคม เดือนมีนาคม เดือนพฤษภาคม เดือนสิงหาคม เดือนกรกฎาคม และเดือนมิถุนายน โดยกลุ่มที่หนึ่งมีค่ามัธยฐานสูงกว่ากลุ่มที่สอง

5.2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ปัจจุบันบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีสวัสดิการที่เบิกจากราชการไม่ได้คือ สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลรัฐบาลได้ครั้งละไม่เกิน 1,200 บาทและไม่เกิน 30 ครั้ง/ปี โรงพยาบาลเอกชนสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลจำนวนกี่ครั้งก็ได้ แต่วงเงินรวมต้องไม่เกิน 36,000 บาท/ปี แผนกทันตกรรม พนักงานสามารถเบิกค่าทำฟันได้ไม่เกิน 4,000 บาท/ปี ทั้งโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน แต่บริษัทมีนโยบายที่จะเปลี่ยนเป็นสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลจำนวนกี่ครั้งก็ได้ แต่วงเงินรวมต้องไม่เกิน 36,000 บาท/ปี ทั้งโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน จาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานวิจัยสรุปได้ว่า การเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานที่จ่ายจริง ผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลรัฐบาล เฉลี่ยไม่เกิน 1,200 บาทและไม่เกิน30ครั้ง/ปี ผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลเอกชน เฉลี่ยไม่เกิน 36,000 บาท/ปี แผนกทันตกรรม เฉลี่ยไม่เกิน 4,000บาท/ปี ทั้งโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน ซึ่งจากงานวิจัย บริษัทสามารถใช้สวัสดิการแบบเดิมหรือแบบใหม่ก็ไม่มีผลต่อการจ่ายสวัสดิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอกสารอ้างอิง

กรมบัญชีกลาง. 2541. **คู่มือการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ.**

[Online]. Available : http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2013/04/9_rpt.pdf

กองการเจ้าหน้าที่กรมประมง. 2554. **สวัสดิการ**.

[Online]. Available : http://www.fisheries.go.th/personnel/images/Data9/welfara.pdf

นรา บูรณรัช. 2546. **สถิติทดสอบซี.**

[Online]. Available : http://file.siam2web.com/natcha/531special/2009913_27935.pdf

นายธีรพล ขุนเมือง. 2559. **ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเตรียมเฮ ได้เพิ่มสิทธิ 'รักษาพยาบาล' เทียบเท่าข้าราชการ.**

[Online]. Available : http://www.posttoday.com/social/general/450327

พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล. 2523. **การรักษาพยาบาล.**

[Online]. Available : https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http://www.finance.psu.ac.th/wab.par/audit/karasa.doc

มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ. 2522. **เอกสารอ้างอิงประกอบการเรียนการสอนวิชาระเบียบวิธีวิจัย**.
สาขาวิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วารสารวิชาการสาธารณสุข. 2557. **สวัสดิการรักษาพยาบาลของพนักงานประจำในรัฐวิสาหกิจ.**

[Online]. Available : https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=11&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjb4MjrmJrTAhUDPI8KHfOmDeU4ChAWCBcwAA&url=http%3A%2F

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล. 2545. **เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล**. [Online]. Available : https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwil9KeUqprTAhXLt48KHWjqCrcQFggmMAM&url=http%3A%2F%2Faudit.obec.go.th%2Fhospi%2Fkaruksa21-09-50.Doc&usg=AFQjCNF4WcDhEOeu3ovRD6Bawz6yOfrMBA&bvm=bv.152174688,d.c2I

สุเทพ ศรีไตรภพ. 2559**. การเบิกค่ารักษาพยาบาล**. [Online]. Available : https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=533026180156043&id=444451029013559

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.). 2556. **พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.** [Online]. Available : http://www.nhso.go.th/files/userfiles/file/PR/10%20%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%BAF%20Update.pdf

อุมาพร จันทศร. 2541. **สถิติไม่ใช้พารามิเตอร์.** โครงการตำราเรียน. สำนักพิมพ์ฟิสิกส์ เซ็นเตอร์, กรุงเทพมหานคร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก

การทดสอบสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ก.1 การทดสอบสมมติฐานการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: สัดส่วนการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานไม่มากกว่าร้อยละ 50

H_1: สัดส่วนการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานมากกว่าร้อยละ 50

ตารางที่ ก.1 ผลการวิเคราะห์สัดส่วนการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน โดยวิธี Z – test

การเบิกค่ารักษาพยาบาล	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าสัดส่วน	Z	p-value
พนักงานที่เบิก	1,861	0.6637	17.34	0.000
พนักงานที่ไม่เบิก	943	0.3363		
รวม	**2,804**	**1.0000**		

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.1 พบว่าค่า Z = 17.34 และ p-value = 0.000 โดยพบว่าค่า p-value < 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า สัดส่วนการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานมากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 1,200 บาท/ครั้ง

H_1: จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยเกิน 1,200 บาท/ครั้ง

ตารางที่ ก.2 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Z – test

	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	**ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย**	Z	p-value
เบิกให้ตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล)	2,470	643.50	-4.290	1.000

จากตารางที่ ก.2 เนื่องจากขนาดตัวอย่างของการเบิกค่ารักษาพยาบาล มีขนาดใหญ่จะใช้ทฤษฎีลิมิตเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Limit Theorem) จะได้ว่า ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างจะมีการแจกแจงใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบปกติ

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.2 พบว่าค่า Z = -4.290 และ p-value = 1.000 โดยพบว่าค่า p-value > 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 1,200 บาท/ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง ไม่มากกว่าร้อยละ 50

H_1: สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง มากกว่าร้อยละ 50

ตารางที่ ก.3 ผลการวิเคราะห์สัดส่วนจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Z – test

การเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง	**จำนวน กลุ่มตัวอย่าง**	**ร้อยละ**	**Z**	**p-value**
เกิน 1,200 บาท/ครั้ง	50	2.02	-47.69	1.000
ไม่เกิน 1,200 บาท/ครั้ง	2,420	97.98		
รวม	**2,470**	**100.00**		

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.3 พบว่าค่า Z = -47.69 และ p-value = 1.000 โดยพบว่าค่า p-value > 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง ไม่มากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 1,200 บาท/ครั้ง

H_1: จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยเกิน 1,200 บาท/ครั้ง

ตารางที่ ก.4 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Z – test

	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	**ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย**	Z	p-value
เบิกให้ครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล)	7,943	479.47	-134.083	1.000

จากตารางที่ ก.4 เนื่องจากขนาดตัวอย่างของการเบิกค่ารักษาพยาบาล มีขนาดใหญ่จะใช้ทฤษฎีลิมิตเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Limit Theorem) จะได้ว่า ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างจะมีการแจกแจงใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบปกติ

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.4 พบว่าค่า Z = -134.083 และ p-value = 1.000 โดยพบว่าค่า p-value > 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 1,200 บาท/ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง ไม่มากกว่าร้อยละ 50

H_1: สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง มากกว่าร้อยละ 50

ตารางที่ ก.5 ผลการวิเคราะห์สัดส่วนจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Z – test

การเบิกค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง	**จำนวนกลุ่มตัวอย่าง**	**ร้อยละ**	Z	p-value
เกิน 1,200 บาท/ครั้ง	223	2.81	-84.12	1.000
ไม่เกิน 1,200 บาท/ครั้ง	7,720	97.19		
รวม	**7,943**	**100.00**		

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.5 พบว่าค่า Z = -84.12 และ p-value = 1.000 โดยพบว่าค่า p-value > 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 1,200 บาท/ครั้ง ไม่มากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 36,000 บาท/ปี

H_1: จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยเกิน 36,000 บาท/ปี

ตารางที่ ก.6 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Z – test

	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	**ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย**	Z	p-value
เบิกให้ตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน)	3,320	1,616.77	-416.399	1.000

จากตารางที่ ก.6 เนื่องจากขนาดตัวอย่างของการเบิกค่ารักษาพยาบาล มีขนาดใหญ่จะใช้ทฤษฎีลิมิตเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Limit Theorem) จะได้ว่า ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างจะมีการแจกแจงใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบปกติ

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.6 พบว่าค่า Z = -416.399 และ p-value = 1.000 โดยพบว่าค่า p-value > 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 36,000 บาท/ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: สัดส่วนจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 36,000 บาท/ปี ไม่มากกว่าร้อยละ 50

H_1: สัดส่วนจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 36,000 บาท/ปี มากกว่าร้อยละ 50

ตารางที่ ก.7 ผลการวิเคราะห์สัดส่วนจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานเบิกได้ โดยวิธี Z – test

การเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง	**จำนวนกลุ่มตัวอย่าง**	**ร้อยละ**	**Z**	**p-value**
เกิน 36,000 บาท/ปี	574	17.29	-37.70	1.000
ไม่เกิน 36,000 บาท/ปี	2,746	82.71		
รวม	**3,320**	**100.00**		

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.7 พบว่าค่า Z = -37.70 และ p-value = 1.000 โดยพบว่าค่า p-value > 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 36,000 บาท/ปี ไม่มากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 4,000 บาท/ปี

H_1: จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยเกิน 4,000 บาท/ปี

ตารางที่ ก.8 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Z – test

	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	**ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย**	Z	p-value
เบิกให้ตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล)	206	1,385.24	-25.811	1.000

จากตารางที่ ก.8 เนื่องจากขนาดตัวอย่างของการเบิกค่ารักษาพยาบาล มีขนาดใหญ่จะใช้ทฤษฎีลิมิตเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Limit Theorem) จะได้ว่า ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างจะมีการแจกแจงใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบปกติ

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.8 พบว่าค่า Z = -25.811 และ p-value = 1.000 โดยพบว่า p-value > 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 4,000 บาท/ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: สัดส่วนจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี ไม่มากกว่าร้อยละ 50

H_1: สัดส่วนจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี มากกว่าร้อยละ 50

ตารางที่ ก.9 ผลการวิเคราะห์สัดส่วนจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานเบิกได้ โดยวิธี Z – test

การเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริง	**จำนวน กลุ่มตัวอย่าง**	**ร้อยละ**	Z	p-value
เกิน 4,000 บาท/ปี	7	3.40	-13.38	1.000
ไม่เกิน 4,000 บาท/ปี	199	96.60		
รวม	**206**	**100.00**		

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.9 พบว่าค่า Z = -13.38 และ p-value = 1.000 โดยพบว่าค่า p-value > 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลรัฐบาล) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี ไม่มากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: สัดส่วนจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 4,000 บาท/ปี

H_1: สัดส่วนจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยเกิน 4,000 บาท/ปี

ตารางที่ ก.10 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Z – test

	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	**ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย**	Z	p-value
เบิกให้ตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน)	1,317	2,192.12	-33.506	1.000

จากตารางที่ ก.10 เนื่องจากขนาดตัวอย่างของการเบิกค่ารักษาพยาบาล มีขนาดใหญ่จะใช้ทฤษฎีลิมิตเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Limit Theorem) จะได้ว่า ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างจะมีการแจกแจงใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบปกติ

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.10 พบว่าค่า Z = -33.506 และ p-value = 1.000 โดยพบว่า p-value > 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่เกิน 4,000 บาท/ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: สัดส่วนจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี ไม่มากกว่าร้อยละ 50

H_1: สัดส่วนจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี มากกว่าร้อยละ 50

ตารางที่ ก.11 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง โดยวิธี Z – test

การเบิกค่ารักษาพยาบาล (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ	Z	p-value
เกิน 4,000 บาท/ปี	53	4.02	-33.37	1.000
ไม่เกิน 4,000 บาท/ปี	1,264	95.98		
รวม	1,317	100.00		

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.11 พบว่าค่า Z = -33.37 และ p-value = 1.000 โดยพบว่าค่า p-value > 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า สัดส่วนจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (ทันตกรรม โรงพยาบาลเอกชน) ที่พนักงานจ่ายจริงเกิน 4,000 บาท/ปี ไม่มากกว่าร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยแตกต่างกัน

ตารางที่ ก.12 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามเพศ โดยวิธี Z – test

เพศ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย	Z	p-value
ชาย	10,473	3,753.15	1.234	0.217
หญิง	12,729	3,321.92		

จากตารางที่ ก.12 เนื่องจากขนาดตัวอย่างของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามเพศ มีขนาดใหญ่จะใช้ทฤษฎีลิมิตเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Limit Theorem) จะได้ว่า ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างจะมีการแจกแจงใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบปกติ

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.12 พบว่าค่า Z = 1.234 และ p-value = 0.217 โดยพบว่าค่า p-value > 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: สถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

H_1: สถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยแตกต่างกัน

ตารางที่ ก.13 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิธี Z – test

สถานภาพสมรส	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย	Z	p-value
โสด	15,156	3,341.21	-1.166	0.244
สมรส	8,046	3,846.89		

จากตารางที่ ก.13 เนื่องจากขนาดตัวอย่างของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส มีขนาดใหญ่จะใช้ทฤษฎีลิมิตเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Limit Theorem) จะได้ว่า ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างจะมีการแจกแจงใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบปกติ

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.13 พบว่าค่า Z = -1.166 และ p-value = 0.244 โดยพบว่า p-value > 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า สถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน มีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

H_1: โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน มีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยแตกต่างกัน

ตารางที่ ก.14 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล โดยวิธี Z – test

ประเภทโรงพยาบาล	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย	Z	p-value
รัฐบาล	16,667	3,511.31	-0.065	0.948
เอกชน	6,535	3,529.98		

จากตารางที่ ก.14 เนื่องจากขนาดตัวอย่างของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล มีขนาดใหญ่จะใช้ทฤษฎีลิมิตเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Limit Theorem) จะได้ว่า ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างจะมีการแจกแจงใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบปกติ

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.14 พบว่าค่า Z = -0.065 และ p-value = 0.948 โดยพบว่าค่า p-value > 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน มีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: พนักงานเบิกให้ตนเองและเบิกให้ครอบครัว มีค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเบิกให้ตนเองและเบิกให้ครอบครัว มีค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยแตกต่างกัน

ตารางที่ ก.15 ผลการวิเคราะห์ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทผู้เบิก โดยวิธี Z – test

ประเภทผู้เบิก	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ย	Z	p-value
ตนเอง	10,085	2,608.10	-5.150	0.000*
ครอบครัว	13,117	4,215.05		

*ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ ก.15 เนื่องจากขนาดตัวอย่างของจำนวนครั้งการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน จำแนกตามประเภทผู้เบิก มีขนาดใหญ่จะใช้ทฤษฎีลิมิตเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Limit Theorem) จะได้ว่า ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างจะมีการแจกแจงใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบปกติ

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.15 พบว่าค่า Z = -5.150 และ p-value = 0.000 โดยพบว่าค่า p-value < 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า พนักงานเบิกให้ตนเองและเบิกให้ครอบครัว มีค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: ฝ่ายของพนักงานทั้ง 16 ฝ่าย มีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

H_1: ฝ่ายของพนักงานทั้ง 16 ฝ่าย มีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อย 2 ฝ่าย

ตารางที่ ก.16 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามฝ่าย โดยวิธี Kruskal – Wallis Test

ฝ่าย	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ยลำดับที่	H	df	p-value
ฝ่ายมาตรฐานท่าอากาศยานและชีวอนามัย	409	10,771.83	254.675	15	0.000*
ฝ่ายอำนวยการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	876	11,797.59			
ฝ่ายกิจการพิเศษและมวลชนสัมพันธ์	320	11,955.33			
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	295	13,975.58			
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	956	12,387.98			
ฝ่ายพัสดุท่าอากาศยาน	520	11,863.81			
ฝ่ายการท่าอากาศยาน	922	10,892.72			
ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน	1,955	10,894.47			
ฝ่ายรักษาความปลอดภัย	8,386	11,286.78			
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย	1,262	10,445.01			
ฝ่ายบริการลูกค้า	1,507	13,111.02			
ฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล	1,638	12,388.08			
ฝ่ายสนามบินและอาคาร	2,077	11,924.45			
ฝ่ายระบบลำเลียงกระเป๋าสัมภาระ	732	11,979.95			
ฝ่ายการพาณิชย์	398	11,948.47			
ฝ่ายบริหารการขนส่ง	949	11,549.90			

*ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.16 พบว่าค่า H = 254.675 และ p-value = 0.000 โดยพบว่าค่า p-value < 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า ฝ่ายของพนักงานทั้ง 16 ฝ่าย มีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อย 2 ฝ่ายที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: ประเภทการรักษาพยาบาลทั้ง 4 ประเภท มีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

H_1: ประเภทการรักษาพยาบาลทั้ง 4 ประเภท มีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อย 2 ประเภท

ตารางที่ ก.17 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามประเภทการรักษา โดยวิธี Kruskal – Wallis Test

ประเภทการรักษาพยาบาล	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ยลำดับที่	H	df	p-value
ผู้ป่วยนอก	20,738	10,927.06	2559.337	3	0.000*
ทันตกรรม	1,523	14,961.02			
สูตินรีเวช	72	13,373.33			
ผู้ป่วยใน	869	21,661.73			

*ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.17 พบว่าค่า H = 2559.337 และ p-value = 0.000 โดยพบว่าค่า p-value < 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า ประเภทการรักษาพยาบาลทั้ง 4 ประเภท มีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อย 2 ประเภท ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานการทดสอบ

H_0: เดือนทั้ง 12 เดือน มีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

H_1: เดือนทั้ง 12 เดือน มีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อย 2 ประเภท

ตารางที่ ก.18 ผลการวิเคราะห์จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริง จำแนกตามเดือน โดยวิธี Kruskal – Wallis Test

เดือน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ยลำดับที่	H	df	p-value
มกราคม	1,723	11,825.75	52.825	11	0.000*
กุมภาพันธ์	1,818	11,557.32			
มีนาคม	1,946	11,451.94			
เมษายน	1,679	11,676.99			
พฤษภาคม	1,973	11,494.65			
มิถุนายน	2,045	11,320.20			
กรกฎาคม	1,877	11,307.96			
สิงหาคม	1,987	11,325.22			
กันยายน	2,234	11,494.36			
ตุลาคม	2,131	11,814.70			
พฤศจิกายน	1,978	12,493.89			
ธันวาคม	1,811	11,471.24			

*ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ ก.18 พบว่าค่า H = 52.825 และ p-value = 0.000 โดยพบว่า p-value < 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า เดือนทั้ง 12 เดือน มีจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานจ่ายจริงเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อย 2 ประเภท ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง