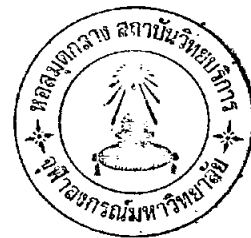


วรรณกรรมและการวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง



หลักการและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการ (Welfare) หรือโปรแกรมที่หน่วยงานและองค์การต่าง ๆ (Benefit Programmes) จัดให้แก่บุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่หรือคนงานที่รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นค่าแรงงาน ซึ่งเป็นบริการที่สำคัญส่วนหนึ่งขององค์การที่จัดให้แก่สมาชิกในองค์การของตน

บีช¹ (Beach) กล่าวว่า สวัสดิการคือ ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของตน อาจเป็นเงินค่าตอบแทนที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ เช่น การให้การคุ้มครอง หรือช่วยเหลือในเรื่องความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานโดยกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการลาออกหรือไล่ออก การพ้นจากงาน รวมทั้งการจัดบริการต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงิน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะดวกสบายและการลาพักโดยได้รับเงินตามสมควร เป็นต้น

ฮาร์เวลล์² (Harwell) ให้ความเห็นว่า สวัสดิการเป็นรายได้พิเศษ (Fringe benefits) ประเภทหนึ่ง เป็นโครงการสวัสดิการที่หน่วยงาน

¹ Dale S. Beach, Personnel : The Management of People at Work (New York : The Macmillan Co., 1971), p.786.

² Edward M. Harwell, Personnel Management and Training (New York : Chain Store Publishing Corporation, 1969), p. 325.

จัดให้แก่บุคลากร ได้แก่ การให้ประกันชีวิต (Life insurance) การให้การรักษาพยาบาล (Hospitalization) การให้เงินบำเหน็จหรือบำนาญเมื่อบุคลากรพ้นจากงาน (Retirement) ใ้รับการแบ่งปันหุ้นส่วน (Stock Options) การออมทรัพย์ในรูปเงินสะสม (Thrift savings) และการให้เงินทดแทนหรือทำขวัญเมื่อบุคคลทุพพลภาพ ไม่ว่าจะเป็นการชั่วคราวหรือถาวร (Temporary and Long-Term disabilities)

คุนทซ์ และ โอคอนเนลล์³ (Koontz and O' Donnell) กล่าวว่า สวัสดิการ คือผลประโยชน์ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากร เป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญ อาจเป็นเงินรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ อาจเป็นเงินรางวัลหรือเงินโบนัส (bonus) นอกจากนี้ อาจเป็นบริการพิเศษต่าง ๆ เพื่อบำรุงขวัญ เช่น การให้ลาหยุดพักผ่อน (Vacation) การให้ลาป่วย (Sick leave) การให้ลาหยุด (Leaves of absence) การจัดบริการอาหารแบบช่วยตนเอง ราคาประหยัด (Cafeteria) และการจัดสภาพการทำงานต่าง ๆ ให้สะดวกสบาย (Working Conditions)

นอร์ทคอตท์⁴ (Northcott) กล่าวว่า สวัสดิการในทัศนะของนักบริหารบุคคล หมายถึง การจัดหา ปฏิบัติการ และสิ่ง ทดแทนต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

006551

³ Harold Koontz and Cyril O' Donnell, Principles of Management (5th ed., New York : McGraw-Hill Book Co., 1973), pp. 191-192.

⁴ C.H. Northcott, Personnel Management Principles (4th ed., New York : Philosophical Library Inc., 1960), p. 10.

โยเคอร์⁵ (Yoder) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนและค่าจ้างแรงงานสำหรับตอบแทนการบริการที่บุคลากรได้ให้แก่องค์กรนั้น ๆ รวมไปถึงรายได้พิเศษต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ประเภทคือ

1. เงินรายได้พิเศษ ได้แก่ จ่ายให้สำหรับวันหยุดงาน (Holiday) คาลงเวลา (Overtime) ต่างกะ (Shift) วันหยุดสุดสัปดาห์ (Week end) และเงินช่วยค่าครองชีพ (Cost of living bonus)

2. การจ่ายให้ในโอกาสที่ไม่ได้ทำงาน ได้แก่ ลาป่วยชนิดได้รับเงินค่าจ้าง (Paid sick leave) วันของครอบครัว (Family allowance) วันหยุดพิเศษ (Holidays) ระยะเวลาพัก (Rest periods) ค่าที่พักระหว่างการประชุม (Room and board allowance) วันหยุดพักผ่อน (Vacation pay) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (Travel allowances and expenses)

3. เงินช่วยเหลือและค่าทำขวัญ ได้แก่ การประกันต่าง ๆ เช่น อุบัติเหตุ สุขภาพ ทูพพลภาพ รวมทั้งค่าประกันชีวิต สหกรณ์สินเชื่อ (Credit Unions) สมาคมการกัวยืมเงินให้แก่ลูกจ้าง ช่วยเหลือการรักษาพยาบาล จัดบริการเกี่ยวกับที่พักอาศัย เงินบำนาญบำนาญ การออมทรัพย์ในรูปแบบของเงินสะสมและการพาณิชย์

4. การให้รางวัลในโอกาสต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับผลผลิต รวมทั้งเงินโบนัสต่าง ๆ ได้แก่ รางวัลครบรอบปีในโอกาสต่าง ๆ ของขวัญวันคริสต์มาส โบนัสปลายปี รางวัลผลงานดีเด่นประจำปี เงินรางวัลเกี่ยวกับการประหยัดรายจ่ายขององค์กร เงินโบนัสที่จ่ายให้แก่บุคลากรตามตำแหน่ง รวมทั้งรางวัลขอคิดเห็นและเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร

5. บริการพิเศษอื่น ๆ ที่ควรจัดให้แก่ลูกจ้างขององค์การ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่น จัดให้มีบริการห้องเสริมสวย จัดบริการอาหารแบบช่วยตนเอง การละเล่นหรือการบันเทิงต่าง ๆ จัดให้มีทีมแข่งขันกีฬาภายใน ให้ความช่วยเหลือในด้านการศึกษา จัดให้มีโรงเรียนสอนการประกอบอาหาร การเกษตรศาสตร์ แนะนำเกี่ยวกับเรื่องอาหาร จัดบริการให้การปรึกษาหารือแก่บุคลากร บริการสินค้านานาชนิด จัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันระหว่างบุคลากร จัดให้ได้มีการทัศนาร่วมกันในบางโอกาส บริการข่าวสาร บรรดาสิ่งพิมพ์ให้แก่บุคลากร ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องการเงิน จัดคอกไม้ไปเยี่ยมและปลอบใจเมื่อบุคลากรหรือครอบครัวเจ็บป่วย บริการซักรีดฟรี บริการอาหารฟรี สอนและแนะนำเกี่ยวกับวิธีเล่นกอล์ฟ จัดหน่วยบริการรักษาพยาบาล ให้สุขศึกษา บริการการเสียภาษีเงินได้ บริการรับ-ส่งข่าวสาร ให้การช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย รวมทั้งจัดให้มีบริการห้องสมุด

นอกจากนั้นยังมีบริการอื่นๆ ที่ควรจัดให้แก่บุคลากรเพิ่มเติม เช่น จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหลังอาหารเที่ยง บริการตรวจสอบสุขภาพตามความสมัครใจ จัดให้มีดนตรีเบา ๆ ระหว่างการทำงาน สอนดนตรี ควบคุมแลบุตรเจ้าหน้าที่ในเวลาปฏิบัติงาน จัดให้มีสโมสรขององค์การบริการที่จอดรถ บริการซื้อขายแลกเปลี่ยนสิ่งของ จัดให้มีแผนทนาการ บริการความสะดวกเกี่ยวกับห้องน้ำห้องส้วม บริการตู้เก็บของเสื้อผ้าส่วนบุคคล บริการด้านความปลอดภัย ให้ทุนการศึกษา บริการขนส่ง บริการให้ความสะดวกสำหรับการลาพักผ่อน จัดให้มีพยาบาลเยี่ยมบ้านเมื่อป่วยเจ็บ จัดของขวัญวันแต่งงานในนามองค์การ และบริการเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบในการปฏิบัติงานฟรี

รวมความไว้วางใจ สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ เพื่อ .-

1. สร้างขวัญ กำลังใจให้บุคลากรในหน่วยงาน
2. เป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
3. บำรุงรักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
4. เพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้สูงขึ้น
5. ทำให้หน่วยงานซัดแย้ง ขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน

กับบุคลากร

7. ลดการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากรในหน่วยงาน
8. ให้บุคลากรในหน่วยงานอุทิศแรงงานในการปฏิบัติงานใน

หน่วยงานให้ดีขึ้น

9. ยกกระตือรือร้นการดำรงชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน
10. ลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานของบุคลากรใน

หน่วยงาน

11. ลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร
12. ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
13. ส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ⁶

ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่ดี จึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งหมายถึงความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อม ทางกายภายในที่ทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้⁷ ความพึงพอใจในงานหรือการที่มีขวัญ (Morale) คือ อันหมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน เป็นเรื่องของความต้องการของแต่ละคน ซึ่งถูกตอบสนอง อันเป็นผลมาจากแรงจูงใจที่ได้รับจากองค์กร

ซาเลซนิค (Zalesnik) และคณะ⁸ ได้แบ่งความต้องการที่เป็นพลัง

⁶ วิทยุ โสธร. "สวัสดิการ," การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 387-388.

⁷ Phillip B. Applewhite, Organization Behavior (New Jersey, Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc., 1965), p. 6.

จูงใจ (Motivation) จากทฤษฎีเกี่ยวกับการให้รางวัล ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการภายนอก (The external need) เป็นความต้องการที่เป็นการตอบสนองจากการจัดการ (Reward by Management) ได้แก่

- 1.1 รายได้ตอบแทน
- 1.2 ความมั่นคงปลอดภัยในงาน
- 1.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- 1.4 ตำแหน่งหน้าที่
- 1.5 การได้ทำงานที่ถนัด

2. ความต้องการภายใน (Internal need) เป็นความต้องการโดยการให้ของหมู่คณะ (Reward by group)

- 2.1 ความต้องการมีส่วนร่วมในหมู่คณะ
- 2.2 เป็นที่รักใคร่ชอบพองของเพื่อนและผู้ร่วมงาน
- 2.3 การเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น
- 2.4 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

ทฤษฎีเกี่ยวกับพลังจูงใจจากภายในที่รู้จักกันแพร่หลาย คือ Maslow's Hierachy of Needs Theory⁹ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. ความต้องการของบุคคล สามารถจัดลำดับความสำคัญจากระดับต่ำสุดไปสูงสุด 5 ลำดับดังนี้ คือ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) ความมั่นคงและปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม (Social needs) ความต้องการยกย่องสรรเสริญ (Esteem needs) และความต้องการประจักษ์ตน (Self actualization needs)

2. บุคคลมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา จึงเป็นการยากที่จะตอบสนองความต้องการทั้งหมดของบุคคลได้ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนอง ความต้องการนั้นจะลดความสำคัญลงไป แต่จะเกิดความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ กระบวนการแห่งความต้องการไม่มีสิ้นสุด

3. เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่เป็นพลังจูงใจอีกต่อไป แต่จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นได้อีก และหากความต้องการระดับต่ำไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะไม่มีความต้องการในระดับที่สูงกว่า

4. ความต้องการต่าง ๆ มักจะเกี่ยวพันและเหลื่อมล้ำกัน และมักจะได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนเท่านั้น กล่าวคือ ความต้องการอันใหม่จะไม่เกิดขึ้น ในขณะที่ความต้องการแรกยังไม่หมดสิ้นไป

ทฤษฎีเกี่ยวกับพลังจูงใจจากภายนอก McGregor¹⁰ เป็นผู้ค้นคิดเกี่ยวกับพลังจูงใจที่รวมทั้งจากภายนอกและภายใน ศึกษาในแง่ธรรมชาติของคน ได้แก่ Theory X และ Theory Y ซึ่ง Theory X เป็นการจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยวิธีบังคับให้กลัว ส่วนความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ในแง่ Theory Y เชื่อว่า สามารถใช้พลังจูงใจจากภายใน คือ ให้อิสระและมีโอกาสได้ใช้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งพลังงานใจประเภทนี้เป็นแนวคิดที่กำลังอยู่ในความนิยมปัจจุบัน ต่อมา Herzberg¹¹ และเพื่อนร่วมงานได้ค้นคิดทฤษฎีพลังจูงใจจากภายนอกขึ้นอีก

¹⁰

Douglas M. McGregor, The Human Relations and Organization Behavior : Reading and Comments (New York: McGraw-Hill Book Co., 1969), p.10.

¹¹

อรุณ วัชรธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 71.

ทฤษฎีหนึ่ง คือ Motivation Hygiene Theory พบว่า ปัจจัยในการกระตุ้น (Motivation factors) 6 ประการที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับความยกย่อง ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงานเอง ความรับผิดชอบและโอกาสในความก้าวหน้า

แมค¹² (Mack) กล่าวว่า เป็นการยากที่หาวิธีตอบสนองความต้องการหรือจูงใจบุคคล ให้ตรงกับความต้องการเป็นรายบุคคลหรือทุกคนได้ พลังจูงใจที่เป็นสิ่งกระตุ้น ได้แก่ ความเหมาะสมของค่าจ้างหรือค่าตอบแทน การควบคุมและการวินิจฉัยสั่งงาน ความอิสระในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จหรือความก้าวหน้า ความเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วมในงานและความภาคภูมิใจ

ความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงาน สมพงษ์ เกษมสิน¹³ ให้ความเห็นว่า มนุษย์ย่อมมีความต้องการแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล แต่ในส่วนรวมแล้ว มนุษย์มีความต้องการที่เหมือน ๆ กันอยู่ไม่น้อย เช่น มีความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น สำหรับในด้านการปฏิบัติงาน บุคคลก็มีความต้องการในหลายประการที่คล้ายคลึงกัน พอสรุปได้ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายความว่า ในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความมั่นคงว่า ทรายใดที่ตนได้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ และผลงานเข้าขั้นมาตรฐานของงานแก่องค์การก็สามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป

2. ความพอใจในการทำงาน คือได้ทำงานที่ตนพอใจ ย่อมได้ผลงาน

12

Harold Mack, "Some Lessons in Motivation,"

Supervisory Management, 21(August, 1976), 2.

13

สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพ-

มหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 275-277.

ดีกว่า

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงานในหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ลุกลงไปได้ด้วยดี
4. ได้รับความยกย่องนับถือ ทุกคนยอมทิ้งพอใจในความสำเร็จแห่งกิจการงานของตน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรไต่ถาม ชมเชย สนับสนุนเพื่อเสริมสร้างกำลังใจ สร้างขวัญในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งส่วนรวมและส่วนบุคคล
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ทั้งในการประสาน **เข้าใจ** ของคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานและการปฏิบัติตน
6. การได้รับค่าจ้างเป็นธรรม อัตราเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม จึงมีความสำคัญในค่านิยมของผู้ปฏิบัติงาน
7. ความเสมอภาค หมายถึง ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนภายในองค์กร ไม่มีการแบ่งผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพรรคเล่นพวก หรือลำเอียงในการปกครอง บังคับบัญชา
8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน การมีปิยะวาจายอมเป็นที่รักใคร่แก่ผู้วิสาสะและผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีพึงควรระวังในการฝึกสอน แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะเมื่อทำงานผิดพลาด ควรชี้แจงแนะนำสั่งสอนอย่างสุภาพ นุ่มนวล เพื่อป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชาท้อใจในการทำงาน การหักทลายปราศรัยไต่ถามทุกข์สุข เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี
9. การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ย่อมต้องการการยอมรับ ในฐานะที่เป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์กรนั้น ๆ
10. ความพอใจในสภาพการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สภาวะแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ควรประกอบด้วยเครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น แสงสว่างเพียงพอ อากาศเหมาะสม มีการถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะเหล่านี้ เป็นต้น

หลักในการจัดสวัสดิการ วิทยุ สาทร ¹⁴ กล่าวว่า การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ควรคำนึงถึงผลของสวัสดิการ ที่จะย้อนกลับมาสู่หน่วยงาน เป็นสำคัญ การที่หน่วยงานให้สวัสดิการไป เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน หากบุคลากรรับแต่ผลประโยชน์และบริการ โดยไม่ตอบสนองหน่วยงาน สวัสดิการก็ไร้ความหมายเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า ผู้บริหารควรยึดหลักการดังนี้

1. หลักความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดที่ให้แก่บุคลากร ควรคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด
2. หลักแห่งประโยชน์ให้ได้รับผลคุ้มค่าในการจัด และเมื่อดำเนินการไปแล้ว จะได้ผลทั้งทางหน่วยงานและส่วนตัวตรงเป้าหมาย
3. หลักแห่งความจูงใจ ต้องเป็นสิ่งมีแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะกระทำหรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเองและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานให้ทวีขึ้น
4. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงว่า สิ่งที่จะจัดให้อำนวยความสะดวกเพื่อแก่อกุลแก่สมาชิกนั้น ตรงตามความต้องการของสมาชิกหรือไม่ ถ้าจัดไปโดยไม่คำนึงถึงความต้องการมักไม่เกิดประโยชน์
5. หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการนั้น ต้องคำนึงถึงผลที่ได้ และเกิดประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาและลงทุนน้อยที่สุด ได้รับบริการจากการจัดห้คุณภาพและปริมาณ
6. หลักแห่งการประหยัด ถ้าหากไม่ประหยัดแล้วจะกลายเป็นเรื่องของความฟุ่มเฟือยเสียประโยชน์มากกว่าได้ผล
7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการก็เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญและสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน

¹⁴ วิทยุ สาทร, เรื่องเดิม, หน้า 388.

8. หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการต้องมีระบบระเบียบ รูปแบบในการจัดบริการต้องเอื้ออำนวยความสะดวก คล่องตัว ไม่ติดขัด ไม่เสียเวลา ในการรับบริการจากสวัสดิการที่จัดให้

9. หลักแห่งงบประมาณ ในการจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงงบประมาณ ในการจัดทำ ว่าโครงการใด เรื่องใดที่จะเป็นประโยชน์แก่วงศ์สกุลมากที่ สุด รวมทั้งมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอหรือไม่

10. หลักแห่งความยุติธรรม เพื่อไม่ให้ผู้รับบริการได้รับเหลื่อมล้ำ ค่าสูงกว่ากันในทุกกรณี

บริการสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่วงศ์สกุลในการปฏิบัติงาน ให้แก่วงศ์สกุล ควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ได้แก่

1. จัดให้ตรงตามความประสงค์ของบุคคลกรอย่างแท้จริง ด้วยการสำรวจความต้องการอันแท้จริงของบุคคลกรเสียก่อน
2. จัดให้สนองความต้องการของบุคคลส่วนใหญ่ ไม่มุ่งเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3. บริการที่จัดให้ต้องสม่ำเสมอ มีกำหนดกฎเกณฑ์ที่แน่นอนสมเหตุสมผล

4. จัดให้เป็นไปตามความมุ่งหมาย และจุดประสงค์ของการจัดบริการ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่วงศ์สกุลอย่างแท้จริง ในบางกิจกรรมอาจเรียกไม่ได้ว่าเป็นสวัสดิการ เช่น การจ่ายเงินค่ายังชีพให้แก่ข้าราชการบางจังหวัดที่มีการขาดแคลนหรือค่าครองชีพสูง เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติราชการ หรือการนำข่าวสารไปแจกจ่ายให้ข้าราชการโดยไม่คิดมูลค่า เป็นการช่วยเหลือที่ตรงกับความต้องการของข้าราชการ หรือการจ่ายเป็นเงินให้แทน เรียกว่า เงินยังชีพข้าราชการ เป็นต้น

5. บริการที่จัดให้จะต้องไม่เป็นภาระแก่วงศ์สกุลรับบริการ คำนึงถึงหลักสำคัญในการผ่อนคลายความเคียดแค้น หรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของ

องค์การมีความผาสุกขึ้น การจัดบริการที่เป็นการสร้างภาระให้แก่ผู้รับบริการ เช่น การเรียกราคาบำรุงสวัสดิการในอัตราสูง การจัดตั้งสโมสรเพื่อให้ประโยชน์ในการพักผ่อนหลังจากเครียดจากงาน แต่ขาดการควบคุมที่ดี ปล่อยให้ชายสุราและเล่นการพนันโดยเสรี เป็นหนทางแห่งความสิ้นเปลืองและกอบหนี้สิน เป็นต้น

6. การจัดต่องำเนินถึงต้นทุนขององค์การให้ถ่องแท้ โดยมีการวางแผนในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดบริการให้เป็นการแน่นอนและถาวร อย่างรัดกุมและรอบคอบ เพื่อไม่ให้โครงการล้มเหลวได้ง่าย

7. จัดให้มีลักษณะที่บุคลากรช่วยตัวเองได้ตามความจำเป็น

การจัดบริการให้แก่บุคลากรมากเกินไป อาจก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี เพราะไม่ได้สนองความต้องการที่จำเป็นแท้จริง และเป็นการเพาะนินสยข่มเพื่อยุให้แกคนงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่¹⁵

นิตย สัมมาพันธ์¹⁶ กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลยุคใหม่ จำเป็นจะต้องให้ความสนใจและเข้าใจถึงเรื่องมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การปฏิบัติที่สอดคล้องกับความต้องการและขบวนการที่จะพาไปสู่ความสมปรารถนาส่วนบุคคล อันมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินงาน ซึ่งต้องอาศัยคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหาร จากความจำเป็นที่คงพึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้เชี่ยวชาญ การควบคุมงานจึงต้องอาศัยหลักการจูงใจคนให้ทำงาน เพื่อสนองความต้องการส่วนตัว ขณะเดียวกันก็เป็นการทำให้องค์การบรรลุ

¹⁵ สมพงศ์ เกษมสิน, เรื่องเดิม, หน้า 242-244.

¹⁶ นิตย สัมมาพันธ์, "แนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจ : ความสมปรารถนากับความพลาดหวัง," บรรณสาร สพบ., ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2519), 5-12.

วัตถุประสงค์พร้อมกันไปด้วย ผู้บริหารควรจะให้ความสนใจทั้งในแง่ความสมปรารถนา และความพลาดหวังของเขาด้วย การใช้วิธีล่อใจบุคคลากร โดยการทำให้เกิดการคาดหวังสูง เมื่อพลาดหวังจะเป็นการสร้างทัศนคติในทางลบ เสียขวัญและกำลังใจ อาจหาทางออกในทางลบ เพื่อลดความตึงเครียดจากความต้องการที่ไม่สมปรารถนา เช่น การลาป่วย ขาดงาน ลาออก ท่อตัน เนือยชา ก่อวินาศกรรมให้เสียหายต่อทรัพย์สิน หรือนักหยุดงาน เป็นต้น

ประเภทของการบริการสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล อาจทำได้หลายแบบหลายวิธี ในการจัดบริการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลจึงมีจุดมุ่งหมายหลัก (Goals) ของแต่ละโรงพยาบาล ซึ่งมีรูปแบบหรือลักษณะขององค์กรที่แตกต่างไปจากองค์กรธุรกิจอื่น ๆ ในแง่ของการคำนึงถึงผลกำไร (Profit making) เป็นประการสำคัญ ส่วนโรงพยาบาลทั่วไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลของรัฐบาล เป็นองค์กรที่ให้บริการแก่ประชาชน โดยที่ไม่ได้มุ่งที่ผลกำไรหรือค่าตอบแทนในการบริการ (Non-profit Organization)¹⁷ ดังนั้น การจัดบริการให้แก่บุคลากร จึงแตกต่างออกไปจากองค์กรธุรกิจต่าง ๆ อาจแบ่งโครงการจัดสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภท คือ¹⁸

1. โครงการทางเศรษฐกิจ (Economic Program) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่คนงาน นอกเหนือไปจากเงินเดือนที่ได้รับ เป็นหลักประกันในกรณีที่ต้องออกจากงาน ป่วยหรือตาย ได้แก่ การบริการ

17

Hepner Boyor Wethous, Personnel Administration and Labor Relation in Health Care Facilities (Saint Louis : The C.V. Mosby Co., 1969), p.13.

18

สมพงษ์ เกษมสิน, เรื่องเดิม, หน้า 246-255.

บำเหน็จบำนาญ (Pensions) การประกันชีวิต สุขภาพและอุบัติเหตุ

2. โครงการทางค่านันทนาการ (Recreation Program) เพื่อช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพักผ่อนแสวงหาความสุขนอกเวลา ช่วยไม่ให้รู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1 บริการทางค่านันทนาการ (Athletic) เป็นการให้โค้ชพักผ่อน สอนและเสริมพลังกำลังความสามารถของบุคลากร

2.2 บริการค่านสังคม (Social Service) เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรและเพื่อการพักผ่อน เช่น จัดให้ทีมงานรื่นเริงประจำปี หรือการทัศนอาจร เป็นต้น

2.3 ส่งเสริมในค่านวัฒนธรรม (Culture affair) เป็นการเสริมสร้างความสามารถพิเศษให้แก่บุคลากรอีกด้วย เช่น งานแกะสลัก วาดภาพ การดนตรี เป็นต้น

3. โครงการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Facilities Program) ได้แก่

3.1 ที่อยู่อาศัย (Housing) ซึ่งจัดให้ภายในบริเวณของสถานที่ทำการ หมายรวมไปถึงการจัดสรรกองทุนให้คนงานได้กู้ยืม เพื่อจัดหาซื้อที่ดินปลูกบ้านเอง

3.2 โรงอาหาร (Cafeteria) จัดให้มีอาหารในหน่วยงาน เพื่อความสะดวก อาจเป็นการบริการฟรี หรือจัดจำหน่ายได้ในราคาเบา

3.3 การคมนาคม (Transportation) จัดให้มีบริการรับส่งเป็นจุด ๆ ตามเส้นทางสายต่าง ๆ (Waiting Stations) จัดให้มีสถานที่จอดรถสำหรับพนักงาน เจ้าหน้าที่ที่มีรถของตนเองให้สะดวกและเพียงพอ

3.4 บริการทางการแพทย์ (Medical Service) จัดบริการให้บุคลากรได้มีการตรวจร่างกายทั่วไป (Physical check up) ก่อนเข้าทำงาน การตรวจร่างกายประจำปีอย่างน้อยมีละ 1 ครั้ง จัดให้มีบริการทางการแพทย์ส่งเคราะห์บุคลากรและครอบครัว

3.5 บริการห้องสมุด (Library service) เป็นบริการด้าน การศึกษาให้ความรู้และความบันเทิงร่วมกัน

3.6 ร้านค้าสำหรับคนงาน (Shopping centre) เพื่อให้ สะดวกในการจัดซื้อหาของที่จำเป็นในราคาประหยัด

3.7 การให้บริการและคำปรึกษาทางด้านวิชาการ (Counsel- ing program) ไคแก เนะแนวอาชีพ การให้คำแนะนำช่วยเหลือทางกฎหมาย การให้บริการทางการศึกษา (แยกโครงการออกจากการฝึกอบรมคนงาน) โครงการ นี้่อจรวมถึงการให้การแนะแนวการศึกษาแก่บุตร ชิดาของพนักงาน เจ้าหน้าที่ช่วย เหลือในด้านการเงิน จัดหาตำราและการสอนพิเศษในวิชาที่สนใจ

3.8 ค่าใช้จ่ายสำหรับเวลาพักผ่อนของคนงาน (Recreation expense) เป็นค่าจ้างตอบแทนในระหว่างเวลาพักผ่อน ซึ่งรวมไปถึงเวลา อาหารกลางวัน เวลาพักรื้อวันเช้าหรือครึ่งวันบ่าย (Coffee break or Tea Break)

3.9 ค่าใช้จ่ายสำหรับเวลาไม่ทำงาน (Nonworking expense) หมายถึง วันหยุดตามประเพณีนิยมประจำปี หยุดพักประจำปี ลาป่วย ลาพักผ่อน หลังคลอด วันหยุดเนื่องในโอกาสพิเศษ ฯลฯ เป็นต้น

การจัดบริการสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ ทุกคนในองค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังขวัญ ในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับจึงเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตัวบุคลากร เอง และต่อองค์การ ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมายอย่าง ราบรื่น

สวัสดิการการพยาบาลทหารอเมริกัน¹⁹ ได้รับเงินเดือนแบ่งเป็น grade 1 - 7 พิจารณาคามวุฒิการศึกษา ความชำนาญและประสบการณ์เป็น รายบุคคล นอกจากนั้นยังได้รับค่าตัดเครื่องแบบแรก \$ 300 และบริการชักรีด เครื่องแบบทำงานฟรี ส่วนที่พยาบาลทหารและครอบครัวในอุปการะไม่ต้องเสียค่า



ใช้จ่าย ได้แก่ คารักษาพยาบาลรวมทั้งการรักษาทำฟัน ประกอบด้วยสายตา จัดที่
พักอาศัยหรือให้เบิกค่าเช่าได้ตามอัตราเงินเดือน การขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามวาระ
มีวันหยุดพักผ่อน 30 วันต่อปี จัดให้มีการประกันชีวิต เสียเบี้ยประกันอัตราค่าและ
คิดค่าบำเหน็จบำนาญให้อัตราสูง มีบริการสหกรณ์สินค้า อาหารราคาถูก นอก
จากนั้นยังจัดให้มีบริการมหรสพ เช่น จัดให้มีโรงฉายภาพยนตร์ โรงโขนลิ้น และ
ยิมเนเซียม สนับสนุนให้ฝึกการฝีมือหรืองานอดิเรกอื่น ๆ นอกจากนี้ ทางราชการยัง
สนับสนุนให้ได้มีการศึกษาต่อจนถึงชั้นปริญญาเอก โดยผ่านโปรแกรมของพลเรือน จัด
ให้มีการประชุมพิเศษ โปรแกรมการฝึกอบรมและฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อความก้าวหน้าของ
นายทหารตามความต้องการและเหมาะสม หรืออาจเลือกไปฝึกอบรมหรือศึกษาต่อที่ใด
ที่หนึ่งก็ได้ ในหลักสูตรทางการแพทยทหาร ซึ่งมีให้เลือกตามสาขาต่าง ๆ ดังนี้

1. Medical Surgical Nursing (Ambulatory Care)
- 2.. Operating Room Nursing
3. Maternity and Gynecological Nursing
4. Clinical Management (Head Nurse)
5. Community Health and Environmental Sciences
6. Psychiatric-Mental Health Nursing
7. *Midwifery Nursing
8. *Anesthesia Nursing
9. Pediatric Nursing
10. Intensive Care Nursing

19

Letter From Rosemary T. McCarthy, Colonel, ANC.,
Director of Nursing, Sc., FAAN, Department of The Army,
Office of Surgeon General, Washington, D.C., January 28,
1977.

ผู้ที่เรียนจบหลักสูตร 7 และ 8 จะได้รับประกาศนียบัตร การย้ายที่ทำงานเป็นการท่องเที่ยวที่ถือเป็นสวัสดิการที่สำคัญหนึ่งของพยาบาล เพื่อให้รับผิดชอบในงานและเป็นการพัฒนาความรู้ความชำนาญใหม่ ๆ ซึ่งทางราชการจะช่วยเหลือและบริการค่าใช้จ่ายในการขนย้ายทั้งสิ้น

สวัสดิการพยาบาล (พลเรือน) โรงพยาบาล วอชิงตันเซนเตอร์ (Washington Hospital Center) มีบริการสวัสดิการด้านต่าง ๆ ดังนี้

สัปดาห์ในการทำงาน (Work Week) เวิร์กทันทูมวันกันไปยกเว้น ผู้ที่ต้องการเข้ามาหรือศึกษาประจำ เวลาการทำงาน 40 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ พร้อมกับจัดให้มีวันหยุดสุดสัปดาห์ มีการว่าจ้างพยาบาลทำงานไม่เต็มเวลา (Part Time Nurses) ด้วย

การหยุดงาน (Leave)

1. มีวันหยุดพักผ่อนและลาป่วยให้ ถ้าไม่มีการหยุดตามลิตทิกก็จะรับเป็นเงินแทน หรือสามารถสะสมไว้เป็นค่าเงินสคิป สคิปจะจ่ายให้ทุก 2 สัปดาห์ รวมวันจ่ายค่าจ้างประจำงวด
2. วันหยุดต่าง ๆ ประจำปี ให้หยุดได้ตามวันหยุดราชการและเพิ่มวันหยุดฟรีให้อีก 1 วัน รวม 8 วัน
3. คำนที่ปรึกษาทางกฎหมาย หน้าที่ลูกขุน (Jury duty) ให้ฟรีโดยทางโรงพยาบาลจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน
4. หน้าที่ทางราชการทหาร ทางโรงพยาบาลจ่ายให้ 2 สัปดาห์สำหรับ

ทหารกองหนุนหรืออาสาสมัครกึ่งเกณฑ์ และจ่ายส่วนเกินที่ไม่ได้รับจากทางการทหาร

5. พืชงานศพ มีสิทธิหยุดได้ 3 วัน สำหรับครอบครัว(สายตรง) โดยไม่หักค่าจ้างเงินเดือน

6. การลาจ อนุญาตให้ลาได้ไม่เกิน 2 สัปดาห์ โดยไม่เสียผลประโยชน์ รายได้ ในกรณีที่จำเป็นอาจลาได้ถึง 3 เดือน ให้ลาเพื่อการศึกษาได้ 1 ปี เพื่อการเดินทางหลังจากทำงานครบ 1 ปี ให้ลาได้ 3 เดือน ลาป่วย (ชั่วคราว) ใคนาน 1 ปี และลาตลอด พักเลี้ยงบุตรใคนาน 1 ปี

การรักษาพยาบาล การประกัน และการเกษียณอายุ

1. ตรวจร่างกายทุกคนเมื่อทำสัญญาว่าจ้าง
2. ตรวจร่างกาย รวม X-Ray ปอดเป็นประจำทุกปี
3. รับบริการรักษาจากคลินิกเฉพาะโรคได้โดยมีส่วนลด
4. บริการคนไข้นอก ทางโรงพยาบาลจะจ่ายส่วนเกินจากค่าประกันสุขภาพให้ เมื่อมีใบส่งตัวจากแพทย์ประจำตัวหรือแพทย์ประจำโรงพยาบาล
5. การประกันสุขภาพ ทางโรงพยาบาลจะจ่ายค่าประกันสำหรับ การรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลและค่ายาส่วนใหญ่ที่สำคัญให้แก่ผู้ทำงานเต็มเวลา สำหรับครอบครัวสายตรงจ่ายให้อัตราต่ำ
6. การประกันชีวิต ในจำนวน \$5,000 สำหรับผู้รับจ้างทำงานเต็มเวลาและจ่ายให้อัตราต่ำสำหรับส่วนเกินกว่าที่กำหนดไว้
7. ค่าทดแทนเมื่อว่างงาน พิจารณาตามกรณี
8. สวัสดิภาพแรงงาน จ่ายค่าทดแทนให้เมื่อได้รับอันตรายระหว่างปฏิบัติหน้าที่ หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในโรงพยาบาล
9. บำเหน็จบำนาญ จ่ายให้แก่ลูกจ้างทำงานเต็มเวลาตามกฎหมายแรงงาน ปี 1974
10. เงินมีส่วนลดภาษี จะได้ออกหลังจากทำงานได้ครบ 6 เดือน

11. การประกันคุณภาพ จ่ายให้แก่ผู้ที่ทำงานเต็มเวลา หลังจากทำงานติดต่อกันนาน 3 ปี

สวัสดิการทั่วไปและการบริการความสะดวกต่าง ๆ

1. คลินิกสุขภาพ จัดให้ฟรีสำหรับการรักษาครั้งแรก เมื่อได้รับความเจ็บป่วยหรืออันตรายจากหน้าที่
2. หน่วยเกสซกรรม ไคสวนลด 10%
3. สวัสดิการเงินกู้ คัดคอกเบี้ยราคาต่ำ หักจากเงินเดือน
4. มีที่จอดรถฟรี
5. คำนความปลอดภัย มีตำรวจของโรงพยาบาลคอยดูแลรักษา
6. ช่วยเหลือค่าเล่าเรียน 50% ให้แก่ผู้ทำงานเต็มเวลาที่ศึกษาต่อ แต่มีข้อยกเว้นเมื่อสำเร็จแล้วต้องกลับมาทำงานให้แก่โรงพยาบาล
7. จัดให้มีการปรึกษา แนะนำ เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทั้งปัญหาเรื่องงานและส่วนตัว
8. การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ เป็นขั้นตอน 3 ระดับขึ้น
9. การบริการ การพักผ่อนหย่อนใจ จัดให้มี สนามเทนนิส มาตรฐานเกิดมอดล และสระว่ายน้ำ
10. ที่อยู่อาศัย จัดให้ในบริเวณใกล้เคียงโรงพยาบาล สำหรับผู้เข้าทำงานใหม่พักได้ที่พักนักเรียนพยาบาล ในระยะ 30 วันแรก โดยเสียค่าที่พักเล็กน้อย

แบคเกลย์²¹ (Badgley) กล่าวว่า โครงสร้างทางสาธารณสุข

ในศตวรรษที่ 20 นี้ ยังมีลักษณะของศักดิ์นิยม การใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานและการใช้อภิสิทธิ์ต่าง ๆ หลงเหลืออยู่ เจ้าหน้าที่ระดับผู้นำได้รับค่าตอบแทนสูง แต่ผู้น้อยนับตั้งแต่ระดับคนทำความสะอาดโรงพยาบาล จนถึงแพทย์ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่ามาก ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำของสภาพการทำงานและค่าแรงงานที่ได้รับ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ระดับกลางต้องจำนนกับความขัดแย้งเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงานที่ได้รับค่อนข้างต่ำ และเวลาทำงานที่กำหนดให้ไม่เหมาะสม มีระบบการบริหารงานแบบทหาร หากปฏิบัติงานไม่พอใจในสภาพงานที่ทำอยู่ วิธีที่ดีที่สุดก็คือ ย้ายไปทำงานที่อื่น หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ เหตุการณ์เช่นนี้เป็นเหตุให้มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นดังตัวอย่างในประเทศแคนาดา หลังจากปี ค.ศ. 1968 มีบุคคลในวงการแพทย์นัดกันหยุดงานถึง 2 ครั้ง ทั้ง ๆ ที่ประเทศนี้มีกฎหมายห้ามเจ้าหน้าที่ทางสาธารณสุขนัดหยุดงาน (ยกเว้นแพทย์ยังไม่มีกฎหมายห้าม) ผู้ฝ่าฝืนจะได้รับโทษสถานหนัก นอกจากนั้นยังมีการคุกคามว่า จะรวมกันต่อต้านกฎระเบียบต่าง ๆ ที่รัฐนำมาใช้ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลชั้นผู้นำของประเทศเกิดการตื่นตัว และรู้สึกถึงความสำคัญของอัตราค่าจ้างแรงงานที่แตกต่างกันนี้มากขึ้น

เกรฟส์ 22 (Graves) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารการพยาบาลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่า เป็นรูปแบบราชการที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบต่าง ๆ มากมาย จนทำให้การปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาล ขาดความเป็นตัวของตัวเอง และขาดอิสระภาพเท่าที่ควร ซึ่งไม่เหมาะสมกับบุคคลสมัยที่สังคมปัจจุบันเป็นสังคมอิสระ คนมีการศึกษาคีขึ้น ควรได้มีการเปลี่ยนแปลงให้แผนกพยาบาลมีอิสระในการบริหารงานและปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้การรักษาพยาบาลมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่า

22

Hellen Hope Graves, "Can Nursing Shed Bureaucracy ?"

American Journal of Nursing, 71(March, 1971), 491-494.

ผู้อำนวยการด้านการพยาบาลในบางสถาบันจะได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารโรงพยาบาลมากขึ้นแล้วก็ตาม พยาบาลส่วนใหญ่ก็ยังคงตกอยู่ในสภาพเดิม ผู้บริหารโรงพยาบาลรับฟังแพทย์ หัวหน้าพยาบาลรับฟังผู้บริหารโรงพยาบาล และแพทย์รับฟังคนไข้ สิทธิต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานพยาบาลจึงถูกจำกัดและขาดความอิสระ ตามหลักของการบริหารนั้น ผู้บริหารทุกฝ่ายควรได้มีโอกาสเสมอกันในการรับผิดชอบงานร่วมกัน ด้วยเหตุนี้ จึงควรแยกระบบบริหารการพยาบาล (Nursing Management System) กับระบบบริหารแบบราชการ (Bureaucratic System) ออกจากกัน เพื่อให้การบริหารการพยาบาลเกิดความคล่องตัวมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ฟลิปโป²³ (Flippo) ให้ความเห็นว่า การให้บริการสวัสดิการที่ดีแก่บุคลากรจะเป็นผลดีแก่องค์กรดังนี้

1. ช่วยให้การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานได้ง่ายขึ้น
2. เป็นการส่งเสริมขวัญและความภักดีของบุคลากรต่อองค์การ
3. ลดอัตราการลาออกและขาดงานให้น้อยลง
4. เป็นการประชาสัมพันธ์ที่ดี
5. ลดและป้องกันอิทธิพลของสหพันธกรรมกรและการแทรกแซง

ของรัฐบาล

6. ลดปัญหาการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่พนักงาน

เพ็ญศรี วายวานนท์²⁴ กล่าวว่า วงจรแห่งความเสื่อมของคน

23

Edwin B. Flippo, "Incentive Compensation - Man,"

Principle of Personnel Management (New York : McGraw - Hill Book Co., 1971), p. 253

ราชการ มีสาเหตุมาจากส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของวงจรก็คือ การจ่ายเงินเดือนน้อย เป็นการปล่อยให้คนที่ทำงานต้องมีภาระรับผิดชอบมาก คนที่ทำงานในสภาวะยากลำบาก หรือเสี่ยงภัย ต้องทนรับเงินเดือนน้อยกว่าที่สมควรจะได้ ทำให้เป็นข้ออ้างในการทำงานไม่เต็มที่ ทำให้มีการผ่อนผันละเว้นการลงโทษ ห้ามปรามหรือท้วงติงการเพิ่มรายได้ คว้าวิธีต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับตามตำแหน่งหน้าที่ ผลงานที่ได้จึงเป็นไปในทางค้ำครั่งข้ามกับหน้าที่รับผิดชอบของบุคคลและของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่

อุษา ชัชวาลย์²⁵ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในสภาพที่ไม่พึงพอใจว่า อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ความไม่พึงพอใจเนื่องจากค่าตอบแทน ในที่นี้หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส หรือบริการอื่น ๆ ที่นายจ้างหรือองค์กรนั้น ๆ จะพึงให้เป็นค่าตอบแทนแรงงาน ซึ่งอาจเกิดจากแรงงานที่ได้ค่าตอบแทนต่ำกว่าปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เกิดความเหลื่อมล้ำกันภายในองค์กร สำหรับผู้ที่มีหน้าที่ต่างกันหรือต่างแผนกกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้อใจ และทำงานในสภาพที่ไม่พึงพอใจเกิดขึ้น นอกจากนั้นยังเกิดจากความสูญเปล่าของแรงงาน คือทำงานแล้วไม่ได้ค่าตอบแทน แม้แต่น้ำใจ ซึ่งเป็นรางวัลที่มีคุณค่าทางค้ำครั่งจิตใจ ค่าจ้างที่เหมาะสมหรือได้สมคูลย์กับการปฏิบัติงาน มีความสำคัญยิ่งยวดต่อลูกจ้าง หากเงินค่าจ้างสมคูลย์แก่แรงงานแล้ว ความต้องการของลูกจ้างก็จะเบนไปสู่จุดอื่น ๆ เช่น การแพทย์สงเคราะห์ ฯลฯ

นอกจากนั้น ความเหลื่อมล้ำเกี่ยวกับค่าตอบแทน ในค้ำครั่งเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการ ที่ทำงานเหมือนกัน ระดับเดียวกัน แต่อยู่คนละส่วนราชการ ได้รับค่าตอบแทนจากราชการไม่เท่ากัน เช่น บางส่วนราชการมีเงินค่าล่วงเวลาจ่าย

25

อุษา ชัชวาลย์, "การทำงานในสภาพที่ไม่พึงพอใจ," วารสารข้าราชการ 2(เมษายน, 2514), 46-47.

เป็นรายเดือนหรือบางส่วน ราชการมีเงินรายได้อื่นทดแทนในตำแหน่ง จำนวน
ใกล้เคียงกับเงินเดือนหรืออาจมากกว่า เป็นต้น²⁶ ย่อมก่อให้เกิดความไม่เป็น
ธรรมและท้อใจในการที่จะปฏิบัติงานให้ได้

ข้าราชการพลเรือนที่มีภาระกิจ ผิดแยกไปจากข้าราชการที่มีระบบงาน
ไม่เหมือนข้าราชการพลเรือนอื่น คือ มีลักษณะงานที่เป็นการให้บริการแก่ประชาชน
ติดต่อกันเป็นช่วง ๆ จะหยุดไม่ได้ เช่น ข้าราชการกรมไปรษณีย์ ซึ่งข้าราชการเหล่านี้
นี้ทำงานเป็นกะ มีเวร ทำตามลักษณะงานหมุนเวียนกันไปทุกวัน รวมทั้งวันหยุด
ราชการเพื่อไม่ให้เกิดการขาดตอน ซึ่งข้าราชการเหล่านี้ได้ใช้เวลาของเขาให้
แก่ราชการ โดยไม่ได้ค่าตอบแทนพิเศษใด ๆ ควรจะได้มีค่าล่วงเวลา หรือเปลี่ยน
เป็นค่าอาหารนอกเวลาเพื่อเป็นการทดแทน²⁷

จากการสำรวจของหน่วยวิจัยเงินเดือนและค่าตอบแทน กองวิชาการ
สำนักงาน ก.พ. ปรากฏว่า เงินเดือนโดยเฉลี่ยที่ข้าราชการแต่ละระดับได้รับอยู่
ต่ำกว่ารายจ่ายมาก กล่าวคือ ข้าราชการโลดระดับ 1 - 2 (ชั้นจัตวา) จะมีราย
ได้ประมาณ 17 % ระดับ 3 (ชั้นตรี) 19 % ระดับ 4 (ชั้นโท) 16 % และ
ระดับ 5 - 6 (ชั้นเอก) 5 % ถ้าข้าราชการที่มีครอบครัวแล้ว ส่วนใหญ่จะประสบ
ปัญหาเพิ่มขึ้นกับข้าราชการในระดับ 1 - 2 และระดับ 3 คือ ระดับ 1 - 2 จะ
ขาดดุลย์ 36 % จึงเป็นที่แน่ใจว่า ข้าราชการทุกคนมีรายจ่ายมากกว่าเงินเดือนที่
ได้รับจากทางราชการ แม้จะมีความเป็นอยู่ตามอัตภาพ ก็ยังไม่เป็นการเพียงพอ ต้อง

²⁶ สัจวร (นามแฝง) , เรื่องเดิม. หน้า 27.

²⁷ บ. ทวีบุตร, "แล้วเขาจะทนอยู่ได้อย่างไรกัน," วารสาร
ข้าราชการ, 21 (กรกฎาคม, 2519), 65.

ชวนชวาทหารรายได้อื่นมาเสริม ซึ่งเป็นผลเสียต่อทางราชการโดยตรง²⁸

การวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการพยาบาลในประเทศไทยโดยตรงยังมีน้อย โดยเฉพาะเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพยาบาลที่เป็นข้าราชการต่างสังกัดกันที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับ ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาวิจัยไว้ก่อน ผู้วิจัยจึงได้นำรายงานการวิจัยบางเรื่อง ที่ได้พิจารณาเห็นแล้วว่ามีความคล้ายคลึงหรือเกี่ยวข้องกัน มาเป็นตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ

พ.ศ. 2510 ประภา ธิรพันธ์²⁹ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของกรมตำรวจ จากการวิจัย พบว่า การจัดบริการสวัสดิการที่กรมตำรวจควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ ได้แก่ เรื่องที่พักอาศัยของข้าราชการตำรวจ ทั้งในแง่ของการจัดหาเพิ่มเติมให้เพียงพอแก่ความต้องการของข้าราชการ การปรับปรุงซ่อมแซมอาคารที่มีอยู่เดิมให้เหมาะสม และการจัดบริการอาคารสงเคราะห์เช่าซื้อ นอกจากนี้ ในด้านการสงเคราะห์ต่าง ๆ และการบริการความสะดวกให้แก่ข้าราชการ ควรได้มีการปรับปรุงขยายกิจการร้านค้าสหกรณ์ตำรวจ ขยายบริการค่าน้ำโสมสร รวมทั้งการส่งเสริมด้านการแข่งขันกีฬาตำรวจ การขยายขอบเขตอาชีพนักกีฬาสงเคราะห์ให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของตำรวจด้วย ความต้องการบริการสวัสดิการของข้าราชการ

²⁸ สมาน รังสีโยกฤษฎ์, "เงินเดือนข้าราชการ," วารสารข้าราชการ, 21 (พฤศจิกายน, 2519), 10.

²⁹ ประภา ธิรพันธ์, "การจัดสวัสดิการของกรมตำรวจ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2510).

คำรวจ ประการสุดท้ายก็คือ ควรจัดสร้างหอพักสำหรับบุตรข้าราชการตำรวจที่ทำงานในส่วนภูมิภาค เช่นเดียวกับที่กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหมได้จัดให้มีขึ้นในส่วนกลาง

พ.ศ. 2511 **อะมอม ศรีจันทร์พันธุ์**³⁰ ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ระดับกอง ในจังหวัดพระนคร ชนบุรี โดยศึกษาจากโรงพยาบาล 8 แห่ง ประชากรทั้งหมด 180 คน แบบสอบถามมี 2 แบบ แบบที่หนึ่งสัมภาษณ์ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล แบบที่สอง ส่งแบบสอบถามไปยังพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาล ผลการวิจัย พบว่า งานพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องรับผิดชอบหลายด้าน แต่ก็ไม่มีอำนาจอย่างจริงจังเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานและที่พัก ส่วนใหญ่มีลักษณะแออัด การบริการการเจ็บป่วยของพยาบาลยังอยู่ในลักษณะที่ไม่ดีพอ เงินเดือนต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับภาระเสียสละและการเสี่ยงภัยต่อโรคติดต่อ ผลประโยชน์เกื้อกูล สิทธิพิเศษในการรักษาพยาบาลตนเอง และครอบครัว อยู่ในลักษณะที่ดีพอสมควร ความก้าวหน้า จำนวนตำแหน่งให้ก้าวหน้ามีจำกัด โอกาสศึกษาต่อถึงแม้จะมีอยู่บ้างก็ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่บรรจุได้ ส่วนการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจก็มีจัดให้เพียงพอบางโรงพยาบาล ซึ่งเป็นส่วนน้อย การบังคับบัญชาไม่ถูกต้องตามหลักการบริหาร

พ.ศ. 2512 คณะกรรมการโครงการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาล

³⁰ **อะมอม ศรีจันทร์พันธุ์**, "สภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ระดับกอง ในจังหวัดพระนคร ชนบุรี" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาวิชาจิต ทางรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2511).

และคณะกรรมการดำเนินงานในคณะกรรมการโครงการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาล³¹ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล" ผลของการวิจัยพบว่า ปริมาณการผลิตพยาบาลมีระดับต่ำกว่าความต้องการมาก ประกอบกับเปอร์เซ็นต์การลาออกจากงานของพยาบาลในบางปีถึงร้อยละ 8.23 โดยไม่คิดรวมพยาบาลที่ถึงแก่กรรมและออกจากราชการ เพราะครบเกษียณอายุเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดการขาดแคลนพยาบาล ประกอบกับสาเหตุที่พยาบาลไม่มีความพึงพอใจในงาน เนื่องจากการขาดการจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถในด้านวิชาชีพที่เรียนมาโดยตรง ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและอัตราเงินเดือนที่ได้รับต่ำ

พ.ศ. 2512 จริญญาศรี รุ่งสุวรรณ³² ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "เหตุที่พยาบาลไทยละทิ้งประเทศไทยไปทำงานพยาบาลในประเทศสหรัฐอเมริกา" โดยวิธีส่งแบบสอบถามไปยังพยาบาลไทยจำนวน 70 คน ซึ่งทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในส่วนกลางของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า ความไม่พอใจในงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลไปทำงานในต่างประเทศ โดยผู้ที่ตอบเช่นนี้ให้เหตุผลดังนี้

³¹ คณะกรรมการโครงการแก้ไขปัญหาขาดแคลนพยาบาลและคณะกรรมการดำเนินงานในโครงการแก้ไขปัญหาขาดแคลนพยาบาล, ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล (พระนคร : สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2512), หน้า 124-125.

³² Charensri Rungsawan, "Reasons Thai Nurses Leave Thailand to Work in The United States." Unpublished Master's Investigative Study, Boston : School of Nursing, Boston University, 1969.

1. ไม่สามารถเผชิญกับปัญหาประจำวันเกี่ยวกับการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และการขาดบุคลากร
2. ไม่มีเงินชดเชยสำหรับผู้ปฏิบัติงานเวรยามคึก
3. ขาดความเข้าใจในระดับผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี
4. ระบบการปฏิบัติงานไม่เปิดโอกาสให้ผู้น้อยได้แสดงความคิดเห็น
5. ไม่ได้รับการยกย่องทั้งด้านความสามารถของวิชาชีพ และสมรรถภาพของพยาบาลแต่ละคน
6. ลักษณะงานไม่อิสระ สถานการณ์ของการปฏิบัติงานทำให้ต้องพึ่งผู้อื่นอยู่เสมอ
7. หกโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นและการสร้างสรรค์

พ.ศ. 2512 ในปีเดียวกัน ทางคณบดีราชภัฏวชิรเวศน์ บึงค็ วัชรระคุปต์³³ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจูงใจในการบริหารงานโรงพยาบาลอานันทมหิดล ด้วยการสังเกต ศึกษาคนคว่าจากเอกสารต่าง ๆ ใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ร่วมกัน พอสรุปผลได้ดังนี้คือ การวางแผนจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ จะต้องพิจารณาถึงความแตกต่างของบุคคลที่มีต่อปฏิกิริยาสนองตอบต่อสิ่งกระตุ้น ด้วยการควบคุม 4 ปัจจัย คือหลักประกันความมั่นคง โอกาสก้าวหน้าและได้รับคุณประโยชน์ส่วนบุคคล การประมุขเทศและการปรับปรุงหน่วย ประการสุดท้าย คือ จำกัดเหตุอันทำให้ใจไม่สบายหรือขัดผลประโยชน์

พ.ศ. 2513 สม. ศารทูลทัตต์³⁴ ได้ทำการวิจัย เรื่อง

³³ บึงค็ วัชรระคุปต์, พ.อ. "การจูงใจในการบริหารงานโรงพยาบาลอานันทมหิดล," พระนคร, (วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยการทัพบก, 2512).

³⁴ สม. ศารทูลทัตต์, พ.อ. "การพัฒนาโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า" (วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยการทัพบก, 2512).

การพัฒนาโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาพยาบาล จากการศึกษา พบว่า อุปสรรคสำคัญในการพัฒนาโรงพยาบาลแห่งนี้ มีสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ได้แก่ การขาดแคลนพยาบาล ซึ่งมียัตรารส่วนไม่สมดุลกับจำนวนคนไข้ คือ 1 : 3.9 ในปี 2512 สาเหตุของการขาดแคลนพยาบาล พบว่า

1. จำนวนการผลิตพยาบาลน้อยกว่าอัตราตำแหน่งที่จะบรรจุ ราชการทหารมีระเบียบวินัยบังคับมาก และการประกอบอาชีพของพยาบาลทำได้กว้างขวาง จึงมีโอกาสเลือกสถานที่ทำงานได้มาก

2. อัตราเงินเดือนต่ำ ไม่คุ้มกับงานที่ปฏิบัติ จำเป็นต้องหารายได้พิเศษนอกเวลา แต่พยาบาลทหารมีงานรัดตัวและระเบียบวินัยผูกมัดมาก จึงไม่มีโอกาสทำได้

3. จำนวนผู้มาสมัครรับราชการในโรงพยาบาลทหารแห่งนี้ น้อย

พ.ศ. 2513 เคชา แก้วชาญศิลป์³⁵ ได้ทำการวิจัย เรื่อง "สวัสดิการข้าราชการไทย" พบข้อบกพร่องบางประการของสวัสดิการข้าราชการไทย 2 ประการคือ

1. สวัสดิการของข้าราชการหลายประการไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย และหลักการจัดสวัสดิการ ซึ่งทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นในหมู่ราชการ เช่น

1.1 การรักษายาบาล มุ่งจะให้สวัสดิการเฉพาะแก่ข้าราชการกลุ่มหนึ่งที่ยากจน โดยเอาอัตราเงินรายได้เป็นเกณฑ์วัด ข้าราชการที่มีรายได้น้อยเหล่านี้ส่วนมากอยู่ในวัยหนุ่มสาว ซึ่งการเจ็บป่วยไม่มากนัก กลับได้รับสวัสดิการเต็มที่

³⁵ เคชา แก้วชาญศิลป์, สวัสดิการข้าราชการไทย, คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2513, หน้า 24-26.

พออายุมาก ตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งตัวเองและครอบครัวก็ต้องการรักษาพยาบาลมากขึ้น แต่กลับถูกตัดไม่ให้ได้รับสวัสดิการ โดยเหตุที่มีรายได้มาก อีกประการหนึ่ง การสมรสทำให้ต้องเสียสิทธิในการรับสวัสดิการ เช่น ฝ่ายชายมีรายได้ 2,000 บาท ฝ่ายหญิงมีรายได้ 1,000 บาท ทำการสมรสกัน เมื่อตนเองและครอบครัวเกิดเจ็บป่วยก็จะมีสิทธิเบิกการรักษาพยาบาลแต่อย่างใด

1.2 เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรข้าราชการตามระเบียบกำหนดว่า จะต้องเป็นข้าราชการผู้น้อย เงินเดือนไม่เกิน 2,750 บาท จึงจะมีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียนได้ เป็นการกำหนดที่ขัดกับความเป็นจริง เพราะขณะที่ข้าราชการเงินเดือนยังไม่ถึง 2,750 บาท บุตรอาจยังไม่เข้าโรงเรียนหรือมีลูกเข้าโรงเรียนไม่มาก แต่พอเงินเดือนเกิน 2,750 บาท บุตรเข้าโรงเรียนมากขึ้น กลับเบิกค่าเล่าเรียนไม่ได้ อีกประการ ถ้าข้าราชการ 2 ครอบครัว ครอบครัวหนึ่งสามีมีรายได้ 2,500 บาท ภรรยา มีรายได้ 2,500 บาท เช่นกัน อีกครอบครัวหนึ่งสามีมีรายได้ 2,900 บาท และภรรยา มีรายได้ 1,000 บาท ตามระเบียบแล้ว ครอบครัวแรกมีสิทธิได้รับค่าบำรุงการศึกษา ส่วนครอบครัวที่สองจะไม่มีสิทธิเบิกได้

1.3 สโมสรข้าราชการ ส่วนมากไม่มีการควบคุมที่ดี ปล่อยให้มีการเล่นการพนันและเสพสุราโดยเสรี รายได้ของข้าราชการถูกสโมสรกินหมด แทนที่จะเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจและสังสรรค์กัน กลับเป็นการสร้างความเดือดร้อนให้แก่ข้าราชการและครอบครัว อีกประการหนึ่ง จุดมุ่งหมายของสโมสรตั้งขึ้นเพื่อให้ข้าราชการทุกคนได้ใช้บริการโดยเท่าเทียมกัน แต่ตามข้อเท็จจริงกลับกลายเป็นสโมสรข้าราชการชาย เกือบไม่มีข้าราชการหญิงเข้าใช้บริการเลย

1.4 การจำหน่ายสินค้าในราคาถูกและให้ข้าราชการผ่อนส่งได้นั้น มีข้าราชการเป็นจำนวนไม่น้อยที่นำสินค้าเหล่านั้น เช่น พัดลม วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น ไปขายเป็นเงินสดในราคาที่ถูกลงไปอีก เพื่อหวังเอาเงินก่อนมาใช้จ่าย ทำให้เป็นการสร้างหนี้สิน เกิดครุอน ผิดจุดมุ่งหมายของสวัสดิการ

1.5 รับผิดชอบข้าราชการ ควรจัดให้แก่คนทำงานส่วนใหญ่ แต่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ กลับมีรถประจำตำแหน่ง ซึ่งเป็นคนทำงานส่วนน้อย ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการนี้

2. สวัสดิการที่รัฐบาลบังคับให้นายจ้างเอกชนจัดให้แก่ลูกจ้าง แต่รัฐบาลมิได้จัดให้แก่ข้าราชการของตนหรือจัดให้ก็ต่ำกว่ามาตรฐานที่รัฐบาลวางไว้เอง ได้แก่

2.1 บังคับในการประชุมพยาบาล กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดไว้ในสถานที่ทำงาน แต่รัฐไม่วางระเบียบให้จัดไว้ในหน่วยราชการ หน่วยราชการต้องจัดหากันเอาเอง

2.2 การตรวจร่างกายประจำปี ข้าราชการถูกกำหนดให้ตรวจสุขภาพเฉพาะคอนรับราชการเท่านั้น หลังจากนั้นแล้วก็ไม่มี การตรวจร่างกายกันอีกเลย

2.3 น้ำสะอาดสำหรับดื่ม รัฐบาลปล่อยให้เป็นเรื่องของหน่วยราชการและข้าราชการช่วยตัวเอง บางแห่งก็จัดให้มีแต่บางแห่งก็ไม่จัด

2.4 ห้องน้ำและส้วม เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ บางแห่ง คนทำงานมาก แต่ห้องน้ำห้องส้วมไม่เพียงพอกับจำนวนคนทำงาน บางแห่งก็ไม่มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นเพียงพอ

2.5 ค่าทดแทนในกรณีที่ถูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง จนต้องสูญเสียอวัยวะ พิการ ทุพพลภาพหรือถึงแก่ชีวิต จะได้รับค่าทดแทนการสูญเสียนั้นตามสมควร แต่ข้าราชการนั้นจะได้รับก็แค่บำเหน็จบำนาญ ซึ่งถือกันว่า ครอบคลุมหมดทุกอย่างแล้ว

2.6 ความปลอดภัยในการทำงาน มาตรฐานที่วางไว้ให้นายจ้างปฏิบัติ ไม่ปรากฏว่ามีอยู่ในระเบียบข้าราชการแต่อย่างใด

พ.ศ. 2513 สุปาณี เสนาคิสัย³⁶ ได้ทำวิทยานิพนธ์ ปริญญา
มหาบัณฑิต ที่มหาวิทยาลัยบอสตัน เรื่อง "เหตุที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจ
ในสภาวะการทำงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศ
ไทย" ซึ่งปรากฏผลว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน โดยเรียง
ลำดับความไม่พอใจจากมากไปหาน้อย คือ ความลำบากในด้านการเงิน ขาดโอกาส
ที่จะศึกษาต่อ

พ.ศ. 2513 สมาน หัชยกุล³⁷ ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "การ
เสริมสร้างกำลังนางพยาบาลในโรงพยาบาลกองทัพบก" เพื่อต้องการเสนอแนะ
ทางความคิดในการ เสริมสร้างกำลังพลพยาบาลในโรงพยาบาลทหารบก ให้มีจำนวน
มากพอที่จะดำเนินการภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเข้าขั้นมาตรฐาน ผลการวิจัยโดย
สรุป พบว่า การที่โรงพยาบาลทหารให้บริการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนได้ไม่ทั่วถึง
หย่อนประสิทธิภาพและไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควรนั้น เนื่องจากการขาดแคลนบุคลากร
พยาบาล สาเหตุจากการเพิ่มของประชากร ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ทำให้
การปฏิบัติการภารกิจและการดำเนินการผลิตพยาบาลไม่สมดุลย์ กฎระเบียบต่าง ๆ และ
ความไม่เหมาะสมทางการจัดอัตรากำลังพล และจากการที่พยาบาลได้รับเงินเดือน
ต่ำ สวัสดิการไม่เพียงพอ แต่งตั้งยศเป็นข้าราชการทหารต่ำ โดยอาศัยเงินเดือน
เป็นหลักเกณฑ์ มีโอกาสเลื่อนฐานะน้อย ต้องทำงานนอกเวลาราชการและกลางคืน

³⁶ สุปาณี เสนาคิสัย, "เหตุที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจใน
สภาวะการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย,"
วารสารการพยาบาล, 22(ตุลาคม, 2516), 265-269.

³⁷ สมาน หัชยกุล, พ.อ. "การเสริมสร้างกำลังพลนางพยาบาล
ในกองทัพบก" (วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยการทัพบก, 2513).

รวมทั้งเหตุผลอื่น ๆ ส่วนตัว และการไปประกอบอาชีพอื่น ทั้งในและนอกประเทศ

พ.ศ. 2513 ประสาน บุญทรศนี³⁸ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ เรื่อง "การเสริมสร้างสมรรถภาพบุคคลที่ทำการพยาบาลในกองทัพบก" พบว่า โดยทั่วไปการพยาบาลในกองทัพบกยังมิได้รับความสนใจจากบุคคลเกือบทุกฝ่าย แม้แต่ผู้รับ บริการหรือตัวผู้ป่วยเจ็บเองก็ดี เพราะส่วนมากจะหันความสนใจไปให้กับฝ่ายการรักษา เกือบทั้งสิ้น เป็นเหตุให้พยาบาลมีขวัญต่ำ นอกจากนั้น สายบังคับบัญชามิได้ขึ้นกับฝ่าย พยาบาลโดยตรง ความร่นอย หน้าที่การทำงานต่ำ โอกาสก้าวหน้าน้อย ดังนั้น การ เสริมสร้างสมรรถภาพเจ้าหน้าที่พยาบาลในกองทัพบกต้องเสริมสร้างหลาย ๆ ด้านควบ คู่กันไป

พ.ศ. 2513 สุขศรี บุรณะกนิษฐ³⁹ ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "การสำรวจบริการครุพยาบาลที่ได้รับในโรงเรียนพยาบาล" พบว่า บริการส่วนหนึ่ง คือ บริการสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ พบว่า อาจารย์ในโรงเรียนพยาบาลฯ สภากา ชาคไทย ได้รับบริการค่านี้อยู่ในเกณฑ์พอใช้ นับว่าดีกว่าโรงพยาบาลอื่น ๆ จัด เพราะ อีกสองโรงเรียนนั้นได้รับบริการค่านี้อยู่ในเกณฑ์ควรปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เดิม

³⁸ ประสาน บุญทรศนี, พ.อ. "การเสริมสร้างสมรรถภาพบุคคล ที่ทำการพยาบาลในกองทัพบก" (วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยการทัพบก, 2513).

³⁹ สุขศรี บุรณะกนิษฐ, "การสำรวจบริการครุพยาบาลที่ได้รับใน โรงเรียนพยาบาล" (วิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515).

2. ด้านการศึกษาเพิ่มเติม พบว่า อาจารย์ในโรงเรียนพยาบาล ารามาธิบดี ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือให้ไปศึกษาเพิ่มเติมเป็นจำนวนมากกว่าโรงเรียนอื่น จัดอยู่ในเกณฑ์ รongลงมาได้แก่ โรงเรียนพยาบาลฯ สภากาชาดไทย อยู่ในเกณฑ์พอใช้ ส่วนโรงเรียนพยาบาลฯ ศิริราชอยู่ในเกณฑ์ ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น

3. ด้านนันทนาการ พบว่า โรงเรียนพยาบาลฯ สภากาชาดไทย ได้จัดบริการค่านี้น่ามากกว่าที่อื่น อยู่ในเกณฑ์พอใช้เกือบดี รongลงมาเป็นโรงเรียนพยาบาลฯ ารามาธิบดีอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ส่วนโรงเรียนพยาบาลฯ ศิริราช ส่วนใหญ่ไม่ได้จัดทำเลย

4. ด้านสุขภาพอนามัย พบว่า โรงเรียนพยาบาลฯ สภากาชาดไทย ได้จัดบริการนี้ให้กับครูอาจารย์ในโรงเรียนของตนได้ดีเป็นที่พอใจ จัดอยู่ในเกณฑ์พอใช้เกือบดี ส่วนโรงเรียนพยาบาลฯ ศิริราช จัดอยู่ในเกณฑ์พอใช้ โรงเรียนพยาบาลฯ ารามาธิบดีนั้นสมควรปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นมาแล้ว

พ.ศ.2515 ประคอง อินทรสมบัติ⁴⁰ ทำการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของพยาบาลต่อการไปประกอบอาชีพต่างประเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทราบอยู่ข้อหนึ่งว่า ความคิดเห็นของพยาบาลต่อวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทยและสิ่งที่พยาบาลต้องการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล ซึ่งผลของการวิจัย พบว่าสิ่งที่พยาบาลต้องการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นนั้น พยาบาลจำนวน 85 คน จากผู้เลือกตอบอันดับหนึ่ง 135 คน ต้องการให้เพิ่มเงินเดือนสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 62.96 พยาบาล 47 คน จากผู้เลือกอันดับสอง 175 คน ต้องการให้จัดสวัสดิการให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พยาบาลจำนวน 33 คนจากผู้เลือกอันดับสาม

40

ประคอง อินทรสมบัติ, "ความคิดเห็นของพยาบาลต่อการไปประกอบอาชีพต่างประเทศ" (วิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515).

180 คน ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นพยาบาล (ไม่ใช่แพทย์) โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. 2515 สมศรี ณ ระนอง⁴¹ ได้ทำการวิจัย เรื่อง "ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับวิชาชีพ" ใช้ประชากรที่เป็นพยาบาลจากโรงพยาบาลในนครหลวงกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้ พยาบาลส่วนใหญ่เห็นคุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพพยาบาล และจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน พบว่า งานพยาบาลเป็นงานที่หนักทั้งกายและใจต้องอดทนเสียดุลละความสุขส่วนตน เสี่ยงต่อการติดโรค ก้าวหน้ายาก แต่การที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่พยาบาลต่อไปนั้นอาจจะเนื่องจากไม่ทราบว่าจะไปทำงานอะไร เพราะได้ศึกษามาทางนี้แล้ว หรืออาจเนื่องจากไม่ว่าจะทำงานอะไร หรืออยู่ที่ไหนก็ตาม ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงการเป็นพยาบาลได้ หรือเมื่อเรียนมาแล้วก็ควรจะทำประโยชน์ต่อสังคมและเพื่อเป็นบุญกุศลต่อไป

พ.ศ. 2518 สมสิริ ทักแสง⁴² ได้ทำการวิจัย เรื่อง "สวัสดิภาพของครูพยาบาลในประเทศไทย" ผลที่ได้จากการศึกษามีดังนี้

1. ภูมิหลังโดยทั่วไป ครูพยาบาลส่วนใหญ่เป็นโสด มีความรู้สึกที่วิชาชีพนี้เหมาะสมกับตน มีค่านิยมในการเป็นข้าราชการ การเป็นครูพยาบาลทำให้ใช้ความรู้และรับความรู้เพิ่มเติม ครูพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐมีความโน้มเอียงที่จะเปลี่ยน

⁴¹ สมศรี ณ ระนอง, "ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับวิชาชีพ," (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2515).

⁴² สมสิริ ทักแสง, "สวัสดิภาพของครูพยาบาลในประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2518).



อาชีพ เพราะความท้อแท้ เบื่อหน่าย

2. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ครูพยาบาลมีความรู้สึกที่เงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่ที่ พอใช้ มีจำนวนน้อยที่มีรายได้พิเศษ มีภาระในการอุปการะบิดามารดา รายจ่ายทางสังคมค่อนข้างสูง เห็นว่า การพิจารณาเงินเดือนควรจะเปลี่ยนวิธีการเป็นพิจารณาตามลักษณะงานและความรับผิดชอบแทนที่จะคิดตามจำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา

3. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ส่วนใหญ่ทำหน้าที่การสอน บริหารธุรการแล้วยังต้องทำหน้าที่บริการผู้ช่วยด้วย ห้องทำงานครูและอุปกรณ์การสอนยังไม่เหมาะสม

4. สวัสดิภาพทั่ว ๆ ไป มีที่พักที่ทางโรงเรียนจัดให้ ไม่เสียเวลาในการเดินทางมาทำงาน บางแห่งมีร้านอาหารให้ สวัสดิการด้านการเจ็บป่วยครอบคลุม ทั้งครอบครัว โอกาสติดโรคในการปฏิบัติงานยังมีอยู่ ต้องใช้ความระมัดระวัง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิภาพ มีแนวโน้มไปในทางดี

5. ความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิภาพ ต้องการให้จัดสรรที่ดินปลูกบ้าน ให้เช่าชื่อ จัดตั้งสหกรณ์ปรับปรุงเงินเดือนให้เหมาะสมกับลักษณะวิชาชีพและความรับผิดชอบ ต้องการเพิ่มเติมความรู้โดยไม่คำนึงถึงปริญญา

6. ความรู้สึกเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ครูพยาบาลรู้สึกว่าจะไม่มีความก้าวหน้ากว่าที่ควร เมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ไม่มีอิสระภาพในการทำงาน มีแต่ความรับผิดชอบ แต่ไม่มีอำนาจในหน้าที่

7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร ส่วนใหญ่ครูพยาบาลมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นกันเอง ให้ความอบอุ่น สนับสนุนส่งเสริมต้องการผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียน ให้เป็นผู้มีอาชีพเดียวกัน

ก.ศ. 1975 (2518) เพ็ญศรี ชุนไช้⁴³ ได้ทำการวิจัยเปรียบเทียบ

⁴³ เพ็ญศรี ชุนไช้, "การศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาล ในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาค" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518).

ขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคจากการวิจัยพบว่า รัศมีขวัญของอาจารย์พยาบาลที่แตกต่างกันนั้น เนื่องมาจากลักษณะเก่าและใหม่ของสถาบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลและอายุของอาจารย์พยาบาล เป็นสาเหตุหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อรัศมีขวัญของอาจารย์พยาบาลมากกว่าที่ตั้งของสถาบัน และความต้องการทางค่านิยมอื่น ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อรัศมีขวัญของอาจารย์พยาบาล ได้แก่ ความรู้สึกพอใจ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง การประสบความสำเร็จและความรู้สึกรับผิดชอบองค์ประกอบของขวัญที่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ คือ การโอนย้ายหรือลาออกไปหางานทำใหม่ ความคิดเห็นขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อุปสรรคหรือความคับข้องใจต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และขาดสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสม

พ.ศ. 2518 จารุวรรณ เสวกวรรณ⁴⁴ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในเรื่อง ศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจงานของพยาบาลระหว่างพยาบาลที่มีนักเรียนพยาบาลมาฝึกงานกับโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียนมาฝึกงาน พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลกับโรงพยาบาลของเอกชน พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 1-5 และ 6-10 กับ 1-5 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แต่พยาบาล

⁴⁴ จารุวรรณ เสวกวรรณ, "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร." (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) 2518).

ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 6-10 ปี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ 0.01

พ.ศ. 2519 นงคราญ ผาสุข⁴⁵ ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับความคิดเห็น
ของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลกับโรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยสรุป
ได้ว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพ
มหานครเกี่ยวกับค่าน้ำประปา ค่าน้ำหนักการ และค่าน้ำส่งคสมส่งเคราะห์อยู่ในระดับ
ต่ำ แต่ความคิดเห็นในค่าน้ำสุขภาพอนามัย ความมั่นคงปลอดภัยกับการศึกษา และมี
โอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในโรง
พยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ .01 ผลการวิจัยไม่สนองสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลที่มีสถาน-
ภาพโสดและสมรส พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่
พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ
.01 ซึ่งไม่สนองสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลที่มีอายุ
20 ถึง 35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน

⁴⁵ นงคราญ ผาสุข, "ความคิดเห็นของพยาบาลในโรงพยาบาล
กรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา แผนกวิชาพยาบาลศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519).

พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสนองสมมติฐานที่ตั้งไว้

พ.ศ. 2519 อลิสา พงษ์อมรพรหม⁴⁶ ได้ทำการวิจัย เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบขวัญของพยาบาลในสถาบันที่มีผู้บริหารงานอยู่ในวิชาชีพ พยาบาลกับผู้บริหารงานอยู่นอกวิชาชีพพยาบาล" เพื่อทำการศึกษาดังต่อไปนี้ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญของพยาบาล สมมติฐานในการวิจัย (1) สภาพขวัญของ พยาบาลทั้งหมดในโรงพยาบาลที่มีผู้บริหารงานอยู่ในวิชาชีพพยาบาล และที่มีผู้บริหาร งานอยู่นอกวิชาชีพพยาบาลไม่แตกต่างกัน (2) สภาพขวัญของพยาบาลระดับหัวหน้า ศึกษ และผู้ตรวจการทั้งสองสถาบันจะแตกต่างกัน (3) สภาพขวัญของพยาบาลระดับ ประจำการทั้งสองสถาบันไม่แตกต่างกัน (4) พยาบาลที่ทำงานมากกว่า 10 ปี มี สภาพขวัญไม่แตกต่างกันทั้งสองสถาบัน ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการ เปรียบเทียบระดับขวัญโดยส่วนรวมของพยาบาลทั้งหมดใน สถาบันที่มีผู้บริหารอยู่ในวิชาชีพพยาบาล พบว่า สูงกว่าพยาบาลในสถาบันที่มีผู้บริหาร อยู่นอกวิชาชีพพยาบาล แต่จัดอยู่ในระดับขวัญปานกลางทั้ง 2 สถาบัน และไม่แตก ต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่วางไว้

2. เมื่อเปรียบเทียบขวัญของพยาบาลระดับหัวหน้าศึกษและผู้ตรวจการ ทั้ง 2 สถาบัน ปรากฏว่า ปานกลางและไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของสถิติ ซึ่งค้านกับสมมติฐานที่วางไว้

3. ระดับขวัญของพยาบาลประจำการในสถาบันที่มีผู้บริหารอยู่ในวิชาชีพ พยาบาลสูง สูงกว่าสถาบันที่มีผู้บริหารอยู่นอกวิชาชีพพยาบาล แต่ไม่แตกต่างกันอย่างมี

46

อลิสา พงษ์อมรพรหม, "การศึกษาเปรียบเทียบขวัญของพยาบาล ในสถาบันที่มีผู้บริหารงานอยู่ในวิชาชีพพยาบาลกับผู้บริหารงานอยู่นอกวิชาชีพพยาบาล" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ มหาวิทยาลัย, 2519).

นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่วางไว้

4. ระดับขวัญของพยาบาลที่ทำงานมากกว่า 10 ปี หรือต่ำกว่า 10 ปี ในสถาบันทั้ง 2 แห่งอยู่ในระดับเดียวกัน และไม่แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่วางไว้

ส่วนองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญ คือ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง ปลอดภัย และความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ในสถาบันที่มีผู้บริหารงานอยู่ในวิชาชีพพยาบาล ทั้งพยาบาลประจำการ หรือพยาบาลหัวหน้าตึก และพยาบาลผู้ตรวจการ หรือพยาบาลที่ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ระดับขวัญสูงกว่าสถาบันที่มีผู้บังคับบัญชาอยู่นอกวิชาชีพพยาบาล และเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบเหล่านี้ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สำหรับพยาบาลที่ทำงานมากกว่า 10 ปี ก็คล้ายคลึงกัน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า และความมั่นคงในสถาบันผู้บริหาร เป็นพยาบาลระดับขวัญสูงกว่าผู้บริหารที่อยู่นอกวิชาชีพพยาบาล และเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยในองค์ประกอบเหล่านี้ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พ.ศ. 2519 เขาวลักษณะ เล่าหะจินคา⁴⁷ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังนี้

1. ความพึงพอใจโดยส่วนรวมของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล

⁴⁷ เขาวลักษณะ เล่าหะจินคา, "สภาพความพึงพอใจงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519).

มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และนโยบายบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ

2. ผลเปรียบเทียบความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการ ระหว่างพยาบาลประจำการที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี 26 ปีหรือสูงกว่า พยาบาลที่มีสถานภาพโสดกับคู่ พยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรีหรือสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า 4 ปี กับ 4 ปีหรือสูงกว่า พยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและที่จะลาออก พยาบาลประจำการที่มีความพอใจในการ เป็นพยาบาลกับพยาบาลที่ไม่พอใจในการ เป็นพยาบาล พบว่า ในแต่ละกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจรายข้อแตกต่างกันอยู่หลายข้อ ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ 0.01 และ 0.05

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของสภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษาพยาบาล จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก ความพอใจและไม่พอใจในการเรียนพยาบาล พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสภาพสมรส อายุกับจำนวนปีการทำงาน จำนวนปีการทำงานกับสถานภาพสมรสที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.01 และอายุกับวุฒิการศึกษาพยาบาลที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

การวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสวัสดิการพยาบาล เท่าที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาแล้วยังไม่พบที่เกี่ยวข้องโดยตรง หากได้นำเอารายงานการวิจัยบางประการที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาประกอบเป็นแนวทางของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ค.ศ. 1940 นามซ์⁴⁸ (Nahm) ได้ทำการวิจัย เรื่อง "ความพึงพอใจงานพยาบาล" ผลการวิจัย พบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันในกลุ่มของความพอใจและไม่พอใจของพยาบาล ได้แก่ การปรับตัวโดยทั่ว ๆ ไป ของแต่ละบุคคล สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน สถานภาพแวดล้อมของสังคม และครอบครัว ชั่วโมงของการทำงาน รายได้ และโอกาสที่จะก้าวหน้า

ค.ศ. 1959 มารีโยและเลสกี⁴⁹ (Maryo and Lasky) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการสำรวจความพึงพอใจงานของพยาบาลในโรงพยาบาลที่มีเตียงรับผู้ป่วย 500 เตียง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีอัตราการลาออกสูงและขาดแคลนพยาบาลอยู่เสมอ และมีปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น เกี่ยวกับการขาดแคลนพยาบาล คือ การขาดความเชื่อถือซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานยังไม่ดีพอ และการกำหนดหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ชัดเจน นอกจากปัญหาการขาดแคลนบุคลากรแล้ว ข้อซึ่งพิเศษซึ่งทำให้แสดงความไม่พึงพอใจเกี่ยวกับข้อผูกพัน พยาบาลมีความเชื่อว่าการจับบุคลากรจำเป็นต้องมีข้อผูกพัน ซึ่งการไม่มีข้อผูกพันนั้นทำให้เกิดความเบื่อหน่าย กำลังขวัญต่ำ และมีความรู้สึกไม่รับผิดชอบ เกี่ยวกับปัญหานี้ได้พิจารณาจากพยาบาลที่ไม่มีข้อผูกพัน จะไม่สามารถที่จะทำงานร่วมกันได้ดี เป็นสาเหตุทำให้พยาบาลผู้นั้นขาดความรับผิดชอบในการมาทำงานให้ตรงเวลา ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถได้

48

Helen Nahm, "Job Satisfaction in Nursing," American Journal of Nursing, 60(December, 1940), 1389-1392.

49

Joann S. Maryo and Julian J. Lasky, "A Work Satisfaction Survey Among Nurse," American Journal of Nursing, 59(April, 1959), 501-503.

ค.ศ. 1970 แชนก์ 50 (Schenk) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การวัดกำลังขวัญของคณาจารย์ โดยการสำรวจระดับปริญญาตรีในระหว่างที่มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด ผลการวิจัย พบว่า บางโรงเรียนพยาบาลมีระดับขวัญต่ำมาก เนื่องจากความไม่พึงพอใจในงานหลายอย่าง เช่น การไม่มีแผนงานที่แน่นอน ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่พอใจสถานที่ตั้งของโรงพยาบาล โอกาสของการก้าวหน้า และเงินเดือนน้อย ส่วนสถาบันที่มีระดับกำลังขวัญสูง พบว่า คณาจารย์ทราบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างดี จากการสร้างเครื่องมือวัดกำลังขวัญนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่า ขวัญเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคคลได้เป็นอย่างดี

ค.ศ. 1971 นิโคลส์ 51 (Nichols) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกจากองค์กร โดยวิธีส่งแบบสอบถามไปให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนพยาบาลที่สังกัดองค์การทหารและเริ่มเข้าทำงานในองค์การทหารได้ไม่เกิน 4 เดือน จำนวน 264 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 181 คน เป็นพยาบาลชาย 38 คน พยาบาลหญิง 143 คน ผลการศึกษา ปรากฏดังนี้

พยาบาลจำนวน 138 คน หรือร้อยละ 76 มีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรแห่งนี้ภายหลังจากที่ได้ทำงานครบตามสัญญาที่ทำไว้กับองค์กรในระยะ 2 หรือ 3 ปีแล้ว มีเพียง 30 คน หรือร้อยละ 17 ที่มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป และ 13 คน หรือร้อยละ 7 ที่ยังไม่

50

Katherine N. Schenk, "A Measure of Faculty Morale,"

Nursing Research, 19(March-April, 1970), 135-139.

51

Glennadee A. Nichols, "Job Satisfaction and Nurses' Intentions to Remain with or to Leave an Organization," Nursing Research, 20(1971), 218-228.

คัดลिनใจ

เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป พบว่า พยาบาลชายมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปมากกว่าพยาบาลหญิง ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มพยาบาลชายที่แต่งงานแล้ว และที่ยังไม่แต่งงานต่อการทำงานอยู่ต่อไป แต่ในกลุ่มพยาบาลหญิงที่ยังไม่แต่งงาน มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปมากกว่าผู้ที่แต่งงานแล้วอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ

0.01

เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และกลุ่มพยาบาลที่มีความตั้งใจจะลาออก พยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปมีความรู้สึกพึงพอใจในงานสูง และพบว่าไม่มีความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานระหว่างกลุ่มพยาบาลชายและหญิง พยาบาลที่แต่งงานแล้วและที่ยังไม่แต่งงาน

ค.ศ. 1972 เบนตันและไวท์⁵² (Benton and White) ได้ศึกษา

เกี่ยวกับแฟกเตอร์ของความพึงพอใจในงาน สำหรับพยาบาล (Registered Nurses) โดยศึกษาจากประชากรที่เป็นพยาบาล จำนวน 565 คน ว่ามีปฏิกริยาต่อแฟกเตอร์ที่เกี่ยวกับงาน 16 ข้อ แบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ 5 กลุ่ม โดยให้จัดระดับความสำคัญในการทำงาน พบว่า พยาบาลเห็นว่า ความปลอดภัยและความมั่นคงมีความสำคัญอันดับสูงสุด ติดตามด้วยสังคม การยอมรับ ความสมหวังในชีวิต ค่าจ้าง และอันดับที่เห็นว่า มีความสำคัญน้อยมากก็คือ กลุ่มทั่ว ๆ ไปที่กล่าวถึงนโยบายเกี่ยวกับบุคคล แต่เมื่อให้พยาบาลออกความเห็นอีกครั้งเกี่ยวกับความบกพร่องในแฟกเตอร์ต่าง ๆ เหล่านี้

52

Douglas A. Benton and Marold C. White, "Satisfaction of Job Factors for Registered Nursing," Staffing: A Journal of Nursing Administration, (Massachusetts: Contemporary Publishing, Inc., 1974), 37 - 44.

ในสภาพการทำงานจริง ๆ ปรากฏว่า ความปลอดภัยและความมั่นคง ที่ให้ความสำคัญ เป็นอันดับหนึ่ง ก็มีความบกพร่อง เป็นอันดับหนึ่งเช่นเดียวกัน เช่นเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรไม่พอ สภาพการทำงานไม่ดี ฯลฯ ความสำคัญอันดับสอง คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับสังคมกลับกลายเป็นความบกพร่องอันดับสุดท้าย เพราะพยาบาลทั่ว ๆ ไปเห็นว่าสมาคมพยาบาลมีความสำคัญต่อเขามาก แต่การยอมรับ เป็นความบกพร่องอันดับ 3 เกี่ยวกับความไม่พอใจในเรื่องการจัดและยอมรับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนความสมหวังในชีวิตอันเป็นความสำคัญอันดับ 4 แต่กลับเป็นความบกพร่องอันดับ 2 พยาบาลไม่พอใจเกี่ยวกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และการศึกษาอบรม ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ซึ่งเป็นความสำคัญน้อยที่สุด แต่กลับมีข้อบกพร่องมากที่สุด อันได้แก่ รายได้ รายละเอียดยของงาน และนโยบายบริหารบุคลากร

ค.ศ. 1974 ลองเกอร์เกส 53 (Longest) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลป์ โดยการเปรียบเทียบกับการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ เฟรดเคอริก เฮอซ์เบอร์ก (Frederick Herzberg) และยังคงศึกษาเปรียบเทียบระหว่างครูพยาบาลในรัฐจอร์เจียกับพยาบาลประจำการอีกด้วย การศึกษาได้ใช้แบบสอบถามกับพยาบาลในโรงพยาบาล 10 แห่ง ในเขตนครหลวงแห่งแอตแลนต้า จำนวน 195 คน ได้ถามปัจจัยความพึงพอใจในด้านการประสบความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การทำงานด้วยตนเอง การรับผิดชอบในงาน การก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน สภาพการทำงาน มนุษยสัมพันธ์และเงินเดือน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลป์ ไม่ได้รับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเท่ากับ

วิชาชีพอื่นในระดับเดียวกัน ยิ่งกว่านั้น พยาบาลประจำการกับโรงพยาบาลยังได้รับ
 บัณฑิตเหล่านี้แตกต่างกันด้วย ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร
 การพยาบาล ผู้ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหาการลาออก การขาดงานและคุณภาพของการ
 พยาบาล

ค.ศ. 1974 นิโคลส์⁵⁴ (Nichols) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความ
 พึงพอใจ และไม่พึงพอใจของพยาบาลที่มีต่องาน โดยทำการศึกษาพยาบาลที่ขึ้นทะเบียน
 ประกอบโรคศิลป์มาแล้วนาน 2-3 ปี และผ่านประสบการณ์ในงานพยาบาลประจำการ
 มาแล้ว จำนวน 181 คน ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลจะมีความพึงพอใจในงาน
 พยาบาลอยู่ในระดับสูง ถ้าเขามีสิ่งต่อไปนี้

1. สามารถตัดสินใจในการทำงานในวิชาชีพได้อย่างอิสระ
2. มีความพอใจในงานที่มอบหมายให้ทำ
3. มีการพิจารณาความดี ความชอบในการทำงานอย่างยุติธรรม
4. มีการประเมินผลการทำงาน และแจ้งให้รู้ทำงานทราบ
5. มีการปกครองบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ
6. มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในขณะทำงาน

แนวทางของการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากวรรณกรรมและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 ของส่วนใหญ่จะเห็นได้ว่า การบริการสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผล
 หรือเป็นสิ่งที่กระตุ้นผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดความพึงพอใจในงานหรือมีขวัญดี จากการศึกษา
 ข้อมูลที่ผ่านมาจะพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานหรือพึงพอใจในเรื่อง
 การบริการสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเงินเดือนและโอกาสก้าวหน้า
 ในการทำงาน