บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากการบริการสาธารณสุข ด้านการบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชน เป็นหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของรัฐ โดยมีการพยาบาลเป็นงานสำคัญยิ่งแขนงหนึ่ง ในการที่จะช่วยให้ประชากรมีความสุขสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในระยะที่มีการเร่งรัดพัฒนา ประเทศทุกยุคทุกสมัย การบริการด้านรักษาพยาบาลที่มีคุณค่า จะเป็นการแก้ปัญหาเรื่องโรคภัยไข้เจ็บและส่งเสริมสุขภาพของประชากรให้ดียิ่งขึ้น เป็นการช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจ สังคม ก่อให้เกิดเสถียรภาพต่อความมั่นคงของประเทศในทางอ้อม แต่การสาธารณสุขจะดำเนินไปได้ตามเป้าหมายนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรด้านการแพทย์และอนามัย เช่น แพทย์และพยาบาล ซึ่งเป็นบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญยิ่งประเภทหนึ่ง ที่จำเป็นต้องผลิตให้มีปริมาณเพียงพอกับความต้องการของประเทศและมีคุณภาพสูง อีกทั้งเมื่อผลิตได้จำนวนเพียงพอแก่ความต้องการแล้ว ก็ยังจะต้องหาทางสงวนทรัพยากรที่มีค่านี้ไว้อย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งหาทางพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรที่มีชีวิตนี้ให้เจริญก้าวหน้าขึ้นในทุกวิถีทาง

ในปัจจุบัน กิจการสาธารณสุขได้ขยายขอบเขตออกไปกว้างขวาง ประกอบกับประชากรได้เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว เคิร์ท วาล์ดฮีม (Kurt Waldheim) ได้กล่าวว่า ทุก ๆ ปีจะมีเด็กเกิดขึ้นถึง 127 ล้านคน และจะมีเด็กอายุวัยเข้าเรียนประมาณ 95 ล้านคนในปีเดียวกันและทุก ๆ ปีจะมีผู้มีอายุย่างเข้าสู่ 65 ปี ประมาณ 19 ล้านคน จำนวนเหล่านี้จะเพิ่มสูงขึ้นในปีต่อไป ผู้ใหญ่ที่มีอายุน้อยก็จะเพิ่มจำนวนขึ้น พร้อมที่จะเป็นบิดามารดา การพัฒนาทางด้านการแพทย์จะช่วยให้

ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น ดังนั้นทุกประเทศทุกสังคมและทุกครอบครัว จำเป็นจะต้องประเมินว่า แนวโน้มเหล่านี้จะกระทบกระเทือนต่อความหวังที่จะให้มีมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้น มีการศึกษาดีและมีสุขภาพอนามัยดี มีความสุขสมบูรณ์ [1] การพัฒนาการด้านการแพทย์ จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลการทางการแพทย์เพิ่มขึ้น ซึ่งหมายถึงความต้องการจำนวนพยาบาลสูงขึ้นด้วย

จำนวนประชากรของประเทศไทยที่กองสถิติพยากรณ์ชีพ [2] ได้ทำการสำรวจครั้งหลังสุดในปี 2517 มีจำนวน 38,762,243 คน เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายแพทย์ต่อจำนวนประชากรทั้งประเทศในอัตราส่วนดังนี้

จำนวนประชากรต่อแพทย์ 1 คน (ทั่วไป)	5,031	คน
จำนวนประชากรต่อแพทย์ 1 คน (แท้จริง)	6,135	คน
จำนวนประชากรต่อทันตแพทย์ 1 คน	41,770	คน
จำนวนประชากรต่อพยาบาล 1 คน (ทั่วไป)	1,849	คน
จำนวนประชากรต่อพยาบาล 1 คน (แท้จริง)	2,162	คน

การบริการพยาบาลจะมีประสิทธิภาพสูงได้ บุคคลในวงการจำเป็นจะต้องเรียนรู้ถึงความเป็นไป ความเปลี่ยนแปลงรวมทั้งความต้องการของสังคม เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อสถานการณ์ที่เหมาะสมแต่ละยุคสมัย แม้ว่าในปัจจุบันวิทยาศาสตร์การแพทย์เจริญก้าวหน้าเพิ่มขึ้นตามลำดับก็ตาม ในทางปฏิบัติแล้ว มักเกิดปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้องอยู่เสมอ เป็นเหตุให้การดำเนินงาน ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ขาดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเท่าที่ควร และการดูแลให้การพยาบาลที่ดีมีคุณภาพ

---

[1] นพรัตน์ ผลาพิบูลย์, "ประชากรแห่งโลก," ประมวลการประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 5 ณ หอประชุมจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, 27-30(ตุลาคม 2518), 159.

[2] กองสถิติพยากรณ์ชีพ, สถิติสาธารณสุข, กรมส่งเสริมสาธารณสุข, กระทรวงสาธารณสุข, มีนาคม, 2520 (ยังไม่พิมพ์เผยแพร่).

นั้น พยาบาลจะต้องยึดถือเอาผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางพิจารณาศึกษาผู้ป่วยอย่างถี่ถ้วน แล้วจึงให้การพยาบาลให้ถูกต้องเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย ทัคเกอร์[3] (Tucker) ให้ความเห็นว่าการดูแลผู้ป่วยในปัจจุบันนี้ ความต้องการเจ้าหน้าที่พยาบาลแก่ผู้ป่วย โดยเฉพาะพยาบาลที่ทำหน้าที่ให้การพยาบาลข้างเตียง (Bedside Nurse) เพิ่มมากขึ้นกว่าแต่ก่อน ซึ่งทางตัวผู้พยาบาลเองก็จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงาน ตลอดจนมีความอดทนเป็นพิเศษ ทั้งนี้จะต้องประกอบไปด้วยรากฐานแห่งความจริงใจ ความเข้าใจ สนใจ และเป็นผู้ที่มีการตื่นตัวอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงตัวผู้ป่วยเจ็บเป็นสำคัญ นอกจากนั้นพยาบาลยังจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบสูงและพร้อมเสมอที่จะรับผิดชอบในการกระทำตามหน้าที่ของตน (Accountable) เนื่องจากผู้ป่วยในปัจจุบันต่างก็มีความรู้เกี่ยวกับด้านการแพทย์มากขึ้นกว่าแต่ก่อน อีกทั้งค่านิยมในการดูแลรักษาพยาบาลสูงขึ้น จึงเป็นสิทธิอันชอบธรรมที่เขาเหล่านั้นจะเรียกร้องให้ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพเพียงพอและต่อเนื่อง

การที่พยาบาลจะสามารถให้การพยาบาลที่สมบูรณ์แบบและมีประสิทธิภาพที่ดีได้ จะต้องมีคุณสมบัติตามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวมาแล้ว นอกจากนั้น ความมีสุขภาพสมบูรณ์ ทั้งกำลังกายและกำลังใจ ขวัญในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน รวมทั้งความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดี จะช่วยเสริมพลังของพยาบาลให้สามารถปฏิบัติงานพยาบาลได้ผลดียิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงมาตรฐานการพยาบาลให้สูงขึ้นด้วยการปรับปรุงด้านวิชาชีพ ทั้งในแง่มาตรฐานการศึกษาของพยาบาล การผลิตบุคลากรให้เพียงพอ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ รวมไปถึงการคงไว้ซึ่ง

---

[3] Susan M. Tucker and Others, Patient Care Standard (Saint Louis : The C.V.Mosby Co., 1975), p. 7.

บุคลากรเหล่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามความต้องการของประเทศชาติ และให้มีมาตรฐานทัดเทียมกับมาตรฐานสากล

การขาดแคลนเจ้าหน้าที่พยาบาล นับว่าเป็นปัญหาใหญ่ของสถานบริการรักษาพยาบาล จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงพยาบาล ที่จะต้องหาทางแก้ไขปรับปรุงต้นเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ในฐานะที่พยาบาลเป็นผู้ที่ต้องทำงานหนักเสียสละทั้งกำลังกาย กำลังใจ และความคิดในการดูแลให้การพยาบาลผู้ป่วยทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันที่ขาดแคลนแพทย์ พยาบาลยังต้องรับภาระหน้าที่ของแพทย์บางประการมาปฏิบัติ เป็นการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระ ทำให้มีงานเพิ่มขึ้น ในเมื่อจำนวนพยาบาลไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องเพิ่มจำนวนบุคลากรต่างระดับลงมา เพื่อแบ่งเบาภาระในการปฏิบัติงานพยาบาลระดับง่าย ๆ รวมทั้งงานบางประเภทที่ไม่จำเป็น อาจเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพในการรักษาพยาบาลลดลง ทำให้พยาบาลเสียขวัญและหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารควรได้ตระหนักในข้อเท็จจริงว่า การเสียสละอดทนของคนเรานั้น ย่อมมีขีดจำกัด ถ้าหากขาดเสียซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมเป็นการยากที่จะผูกพันให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบราชการทหาร มีความต้องการพยาบาลจำนวนมาก จากความจำเป็นในหลาย ๆ ด้าน ทั้งเพื่อให้บริการรักษาพยาบาลแก่ทหาร ครอบครัว รวมทั้งประชาชนทั่วไปที่มาขอรับบริการในสถานที่ราชการทหาร การให้บริการรักษาพยาบาลแก่ทหารในสนามรบ ตลอดจนการให้บริการรักษาพยาบาลหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ เพื่อให้บริการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนในถิ่นทุรกันดาร ให้เป็นไปด้วยดี

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเป็นปัญหาที่แก้ไม่ตกในเกือบทุกประเทศ จึงได้มีผู้ทำการศึกษาหาสาเหตุหรือแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการละอาชีพ หรือเลิกทำงานเกี่ยวกับการบริการพยาบาลของพยาบาล โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา แมคคลอสกี้[4] (McCloskey) อาจารย์พยาบาลของโรงเรียนพยาบาลแห่งหนึ่งได้ทำการศึกษา

---

[4] Joane Comi McCloskey, "What Rewards Will Keep Nurses on the Job?," American Journal of Nursing, 75(April,1975),600-602.

วิจัย พบว่า สาเหตุใหญ่ที่ทำให้พยาบาลไม่พอใจถึงกับเลิกทำงาน เกิดจากการขาดการตอบแทนที่เพียงพอ ทั้งในด้านเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทยได้มีผู้ศึกษาวิจัยหลายท่าน พบว่า มีสาเหตุสำคัญสองประการ ได้แก่ จำนวนการผลิตพยาบาลไม่เพียงพอกับความต้องการและระบบการว่าจ้าง ตลอดจนอัตราเงินเดือนไม่ดีพอ ทำให้พยาบาลที่ประกอบอาชีพในประเทศไทยเกิดความเบื่อหน่ายและท้อใจ เมื่อมีสิ่งจูงใจดีกว่าในที่อื่น โดยเฉพาะในต่างประเทศ พยาบาลเหล่านี้จึงพากันไปประกอบอาชีพ ณ ต่างประเทศเป็นจำนวนมาก

การลาออกของพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม นับว่าเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้โรงพยาบาลทั้งสามเหล่าทัพในเขตกรุงเทพมหานคร เกิดการขาดแคลนพยาบาล นอกจากนั้น ระบบโครงสร้างขององค์การที่เป็นแบบข้าราชการ มักก่อให้เกิดการล่าช้าในการทำงาน (Red Tape) [5] เนื่องจากต้องปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎระเบียบมาก ทำงานในลักษณะประจำ ไม่มีการคิดค้นเปลี่ยนแปลง เคร่งในระเบียบ ขาดความยืดหยุ่น ใช้อำนาจในการบังคับบัญชา ไม่คำนึงถึงข้อคิดเห็นของผู้ใช้บริการและการวินิจฉัยสั่งการล่าช้า ซึ่งข้อเสียประการต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นผลให้บรรยากาศในการทำงานไม่ราบรื่น เกิดอุปสรรคทางการบริหารและการพัฒนาบุคคลขององค์การ "เป็นเหตุให้ข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถตัดสินใจลาออกจากราชการไปประกอบอาชีพส่วนตัวหรือธุรกิจเอกชนเป็นจำนวนมาก เพื่อให้ได้ทำงานตรงกับความถนัดได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี และเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอแก่การครองชีพ"[6] ซึ่งในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ค่าครองชีพได้ถีบตัวสูงขึ้น ข้าราชการ

---

[5] Louis A. Allen, Management and Organization (New York : McGraw-Hill Book Co., Inc.,1958), p. 158.

[6] สังวรณ์ (นามแฝง) "ระบบราชการทำให้ข้าราชการหย่อนสมรรถภาพจริงหรือ," วารสารข้าราชการ 20(พฤศจิกายน, 2518), 26.

เป็นผู้ที่มีรายได้คงที่ ~~เมื่อพิจารณาถึงเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นรายเดือน ข้าราชการเป็นผู้ที่มีรายได้คงที่~~ เมื่อพิจารณาถึงเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นรายเดือน ข้าราชการได้รับน้อยกว่าผู้ประกอบอาชีพอื่น ข้าราชการพยาบาลส่วนมากประสบปัญหาเดือดร้อน เงินเดือนไม่เพียงพอแก่ค่าครองชีพ ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ จึงเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่บั่นทอนขวัญหรือกำลังใจของพยาบาล เป็นผลให้กระทบกระเทือนต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากการที่พยาบาลต้องดิ้นรนหารายได้เพิ่มเติม ด้วยการทำงานหนักเพิ่มขึ้นนอกเวลา ทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลงจากความสามารถของคนที่มีขีดจำกัด อาจลาออก เปลี่ยนอาชีพใหม่ เพื่อหารายได้หรือค่าตอบแทนที่สูงกว่า

ข้อคิดอีกประการหนึ่งก็คือ แม้ว่า บุคคลที่ทำงานในระบบราชการเหมือนกัน มีลักษณะงานที่เหมือนและระดับเดียวกัน หากอยู่ต่างส่วนราชการ ได้ค่าตอบแทนที่ไม่เท่ากัน เช่น บางส่วนราชการมีรายได้พิเศษแตกต่างกันออกไป อีกทั้งระบบบริหารงานก็แตกต่างกัน รวมทั้งนโยบายการบริหารงานบุคคล เช่น ส่วนราชการซึ่งสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ยึดถือหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎทบวง ถ้าเรื่องใดไม่ได้กำหนดไว้ในกฎทบวง ก็ให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม [7] ส่วนข้าราชการทหารทั้ง 3 เหล่าทัพ คือ กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ต่างก็ยึดถือหลักเกณฑ์และแบบธรรมเนียมทหาร ซึ่งกำหนดโดยกระทรวงกลาโหมเป็นหลักปฏิบัติเหมือนกัน เป็นต้น

อำลอง กลศาสตร์เสนี กล่าวว่า อัตราเงินเดือนของทหารยังต่ำ

---

[7] เอนก เชียรถาวร, "การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการในมหาวิทยาลัย," วารสารข้าราชการ, 21(5, พฤษภาคม 2519), 66.

กว่าพลเรือนในตำแหน่งที่เท่ากัน ซึ่งตามหลักการและหลักวิชาการ (Salary Administration & Management) คนที่ทำงานเท่ากัน ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับต้องเท่ากัน (Equal work for Equal pay) และขณะนี้ ดัชนีค่าครองชีพ (Cost of living) ในประเทศไทยได้สูงขึ้นจากเดิม(พ.ศ. 2505) มากกว่า 175.2 เปอร์เซ็นต์ ข้าราชการแต่ละคนจะต้องมีรายได้มากกว่า 2,519.64 บาทต่อเดือน จึงจะครองชีพอยู่ได้อย่างประหยัด [8]

เนื่องจากการบริการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลทหาร มีความสำคัญแก่ราชการทหาร ลูกจ้างและครอบครัว รวมทั้งประชาชนทั่วไปที่มารับบริการ การขาดแคลนพยาบาลจึงเป็นปัญหาสำคัญ ที่ผู้บริหารควรได้พิจารณาหาทางปรับปรุงแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะได้ศึกษาถึงสิ่งจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล การบริการสวัสดิการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะเป็นแรงจูงใจบุคคลให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะทำการศึกษาวิจัยถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการ ที่ทำงานในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริการสวัสดิการที่พยาบาลได้รับ และทางการควรจัดให้มีขึ้น ด้วยการสอบถามและสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลดังกล่าว อันจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ส่งเสริมให้พยาบาลพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ช่วยลดความเบื่อหน่ายในงาน ลดปัญหาการลาออกและเปลี่ยนอาชีพใหม่ของพยาบาล เป็นผลให้การบริการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

---

[8] อำลอง กลศาสตร์เสนี, พล.ร.ต. "เงินเดือนข้าราชการทหารยังต่ำกว่าข้าราชการพลเรือน," บุทธโกษ, 84 (7, มีนาคม 2519), 11.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อ: -

1. สำรวจบริการสวัสดิการที่พยาบาลได้รับและบริการด้านอื่น ๆ ที่ทางโรงพยาบาลจัดให้มีขึ้นสำหรับพยาบาล

2. เปรียบเทียบสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลที่มีสถานภาพโสดและสมรส

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลที่มีอายุ 20 ปี ถึง 35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป

5. ศึกษาถึงปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในส่วนที่นอกเหนือไปจากที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน

ปัญหา

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม กับทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลต่างสังกัดที่มีสถานภาพโสดและสมรสแตกต่างกันหรือไม่

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่

4. ความรู้พื้นฐานของพยาบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลแตกต่างกันหรือไม่

5. ประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีความแตกต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

1. สวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลแตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลที่มีอายุ 20 ปี ถึง 35 ปี และ 35 ปีขึ้นไปแตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลที่มีสถานภาพโสดและสมรสแตกต่างกัน

5. พยาบาลที่มีพื้นฐานความรู้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลแตกต่างกัน

6. พยาบาลที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตดังนี้ คือ

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลที่จบการศึกษาระดับวิชาชีพ ที่ได้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ในแต่ละสถาบันที่ทำการวิจัย โดยผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างประชากรจากโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ในเขตกรุงเทพมหานครแห่งละ 55 คน รวม 165 คน และโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครแห่งละ 85 คน รวม 170 คน รวมทั้งสิ้น 335 คน

2. ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้

1. เพื่อเสนอผลการวิจัยให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงของกระทรวงกลาโหมที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

2. ผลของการวิจัยจะช่วยทำให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นระดับโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เห็นความสำคัญทางด้านการจัดสวัสดิการที่ดี ให้ถูกต้องและเหมาะสมตามความต้องการของบุคลากรพยาบาลในสังกัดของตน

3. ผลการวิจัยที่นำไปเสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุงสวัสดิการพยาบาลจะทำให้บุคลากรพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลจากการวิจัย อาจนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการของพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม

5. เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่จะทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยในด้านสวัสดิการให้กว้างขวางต่อไป

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยถือว่า

1. แบบสอบถามที่สร้างขึ้น สามารถวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลได้

2. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ได้รับเลือกจากโรงพยาบาลของรัฐบาลต่าง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สังกัดทั้ง 2 แห่ง เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะสามารถเป็นตัวแทนประชากรและตอบสนองต่อข้อคำถามของแบบสอบถามตรงตามความเห็นที่แท้จริงของผู้ตอบ

ความจำกัดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความปรารถนาที่จะทำการวิจัยให้ได้ผลดีที่สุด

1. ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้มาด้วยการใช้แบบสอบถามเพียงประการเดียว ขาดการติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างประชากรโดยตรง จึงไม่แน่ว่า ข้อมูลที่ได้นั้นมาจากความคิดเห็นอย่างจริงใจของผู้ตอบหรือไม่ ผู้ตอบอาจได้รับอิทธิพลความคิดของผู้อื่นก็เป็นได้

2. การวิจัยครั้งนี้ มิได้คำนึงถึงความแตกต่างของขนาดของโรงพยาบาลและลักษณะความแตกต่างของรูปแบบการจัดองค์การของแต่ละหน่วยงานที่อาจมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม อีกทั้งการวิจัยครั้งนี้จำกัดขอบเขตเฉพาะในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ถ้าหากจะให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ควรได้ทำการศึกษาระดับประเทศเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่น่าเชื่อถือมากขึ้น

3. เนื่องจากขณะนี้เป็นระยะที่ทางกระทรวงกลาโหมกำลังปรับปรุงแก้ไขอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการให้ทัดเทียมกับข้าราชการพลเรือนและเป็นช่วงเดียวกันกับที่ทางข้าราชการพลเรือนเองก็กำลังมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงาน โดยเฉพาะเกี่ยวกับขั้นเงินเดือนเป็นระบบ พี.ซี. (Position Classification) อาจทำให้ข้อมูลที่ได้คลาดเคลื่อนกับความจริงหรือไม่ทันสมัยในโอกาสต่อไป

คำจำกัดความ

เพื่อความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอให้คำจำกัดความของคำเหล่านั้นดังนี้

สวัสดิการ หมายถึง การปฏิบัติการ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นเครื่องอำนวยความสะดวก ตลอดจนเงินเดือนและค่าตอบแทน วันหยุด การให้การดูแลรักษาพยาบาล เมื่อยามเจ็บป่วย ที่พักอาศัย อาหาร ตลอดจนประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่พยาบาลควรได้รับ และที่โรงพยาบาลได้จัดให้กับพยาบาล เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลมีความผาสุข อยู่ดี กินดีตามสมควรแก่ฐานะ มีอนามัยดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับสิ่งตแบแทนอย่างยุติธรรม

ขวัญ หมายถึง สภาวะทางจิตใจ ซึ่งทำให้คนทำงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจ เป็นสุขเพลิดเพลิน แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความหวัง ความกระตือรือร้น ความกล้าและความเชื่อมั่น

โรงพยาบาล หมายถึง สถานที่ให้การดูแลรักษาพยาบาลแก่ผู้ออนแอ ได้รับความทุกข์ทรมานจากความเจ็บป่วย รวมทั้งให้ความช่วยเหลือป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง โรงพยาบาลที่ตั้งขึ้นด้วยเงินทุนของรัฐบาลจากงบประมาณบางส่วนของทั้งสามเหล่าทัพ ได้แก่ กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ เปิดบริการให้แก่ราชการทหาร ลูกจ้าง และครอบครัว รวมทั้งประชาชนทั่วไปที่มารับบริการ มีหน้าที่รับผิดชอบให้บริการด้านรักษาพยาบาล ทั้งในยามสงครามและยามปกติ และเป็นสถานที่ให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาแก่แพทย์ทหารและพยาบาลต่างหลักสูตร

โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง โรงพยาบาลที่ตั้งขึ้นด้วยทุนของรัฐบาลจากงบประมาณบางส่วนของรัฐบาล และสนับสนุนโดยทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ รวมทั้งเงินที่ได้จากการบริจาคของประชาชนบางส่วน เปิดบริการให้แก่ประชาชนทั่วไป โดยไม่จำกัดว่าจะให้บริการแก่บุคคลกลุ่มใดโดยเฉพาะ

มีหน้าที่รับผิดชอบทั้งทางด้านบริการการศึกษาและการวิจัยในแขนงวิชาการแพทย์ พยาบาลและวิทยาศาสตร์การแพทย์แขนงต่าง ๆ

พยาบาล หมายถึง พยาบาลระดับวิชาชีพ ที่สำเร็จหลักสูตรวิชาการพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย ได้ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลป และไม่ว่าผู้นั้นจะได้รับประกาศนียบัตร อนุปริญญาและปริญญาบัตร เป็นผู้ที่กำลังปฏิบัติงานให้บริการพยาบาลต่อผู้ป่วยและประชาชน ตั้งแต่ระดับพยาบาลประจำการ พยาบาลหัวหน้าตึก ผู้ตรวจการ ยกเว้นพยาบาลที่ไปทำงานในหน้าที่อื่น ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานพยาบาล

พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง พยาบาลที่มีคุณสมบัติตามความหมายที่ได้ให้ไว้แล้ว ในที่นี้หมายถึงพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (กองทัพบก) โรงพยาบาลภูมิพล (กองทัพอากาศ) และโรงพยาบาลพระปิ่นเกล้า (กองทัพเรือ) ทั้งนี้ไม่รวมพยาบาลชายต่างหลักสูตรในสังกัดเดียวกัน

พยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง พยาบาลที่มีคุณสมบัติของพยาบาล และทำงานในโรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช และโรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

อายุในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พยาบาลประกอบอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งนั้น โดยไม่คำนึงว่าเคยมีการย้ายที่ทำงานมาก่อนหรือไม่

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะตัวของบุคคลที่มีต่อคำถามในแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นฉบับนี้ โดยไม่มีการวิจัยว่าถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี