



ผลการวิจัยสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์

นโยบายของรัฐบาลปัจจุบันในด้านการสาธารณสุขนั้น นอกจากจะปรับปรุงและขยายบริการด้านรักษาพยาบาลให้เพียงพอ โดยจัดสร้างโรงพยาบาลประจำอำเภอและสถานีอนามัยตามตำบลต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่ประชาชนในอำเภอ ตำบลและหมู่บ้านได้ทั่วถึง ฯลฯ แล้ว ยังได้รวมถึงการเสริมสร้าง และเพิ่มจำนวนบุคลากรสาธารณสุขประเภทต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการ ปรับปรุงวิธีการและขยายการผลิต อบรมฟื้นฟูสมรรถภาพของบุคลากร และวางมาตรการกระจายและใช้กำลังคนให้เหมาะสมยิ่งขึ้นอีกด้วย แต่การที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว โดยเฉพาะการ เสริมสร้างและเพิ่มจำนวนบุคลากรสาธารณสุขประเภทต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการ และการอบรมฟื้นฟูสมรรถภาพของบุคลากรทางสาธารณสุขนั้น น่าจะมีสิ่งที่จะทำได้โดยง่ายนัก ถ้าขาดความรู้และการศึกษาวิจัยในค่านี้อย่างเพียงพอ

ปัญหาทางค่านบุคลากรสาธารณสุขที่เห็นได้ชัดในขณะนี้คือ เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลของรัฐขาดความเอาใจใส่ในการให้บริการแก่คนไข้หรือประชาชน และไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานเท่าที่ควร และโดยเหตุที่บุคลากรทางสาธารณสุขมีไม่เพียงแต่แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่เป็นข้าราชการเท่านั้น แต่ยังได้รวมถึงลูกจ้างทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเงินบำรุง ที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงพยาบาลหรือสถานบริการสาธารณสุขต่าง ๆ ด้วย ลูกจ้างเหล่านี้ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานด้านให้บริการแก่คนไข้ และต้องใกล้ชิดกับคนไข้มากกว่าแพทย์และพยาบาลเสียอีก เพราะต้องอยู่กับคนไข้ตลอดเวลา นอกจากนี้ ลูกจ้างเหล่านี้ได้เคยก่อบริษัททางค่านแรงงานโดยรวมตัวกันนัดหยุดงานมาครั้งหนึ่งในปลายปี พ.ศ. 2516 ดังนั้นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลูกจ้างในโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์นั้น นอกจาก

จะไ้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรทางกานสาธารณสุข อันจะทำให้นโยบายของรัฐบาลในกานสาธารณสุขบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้แล้วยังจะเป็นการช่วยป้องกันปัญหาแรงงานที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตอีกด้วย

ในการวิจัยปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากลูกจ้างดังกล่าว ผู้เขียนได้กำหนดหัวข้อที่จะทำการวิจัยไว้ว่า "สวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์" โดยกำหนดสมมุติฐานในการวิจัยไว้ 2 ข้อดังนี้ คือ

1. สวัสดิการของลูกจ้างสมควรที่จะเท่าเทียมกับข้าราชการอื่น ๆ ในโรงพยาบาล
2. ปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล เป็นผลมาจากความบกพร่องของฝ่ายบริหารในเรื่องการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างไม่เพียงพอ

ลูกจ้างในโรงพยาบาลต่าง ๆ ของกรมการแพทย์ในส่วนกลางจำนวน 11 โรงที่จะทำการวิจัยได้ประมาณไว้ว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 336 คน แต่ปรากฏว่าเมื่อได้ทำการสัมภาษณ์จริง ๆ จำนวนลูกจ้างที่ทำการสัมภาษณ์ได้มีเพียง 301 คน ต่ำกว่าที่ประมาณไว้ 35 คน ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ไม่ยอมมาให้สัมภาษณ์ เป็นลูกจ้างประจำ 15 คน และลูกจ้างเงินบำรุง 20 คน จำนวนลูกจ้างในโรงพยาบาลต่าง ๆ ที่เลือกเป็นตัวอย่างในการทำวิจัย ปรากฏดังตารางที่ 14

ผลการวิจัย

ในการวิจัยสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์ ผลการวิจัยปรากฏดังตารางที่ 15 - 52 ดังนี้คือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 จำนวนลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์ในส่วนกลาง (โรงพยาบาลระดับกอง)

ชื่อโรงพยาบาล	ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างเงินบำรุง			รวม		
	จำนวนจริง	จำนวนที่เลือก เป็นตัวอย่าง	จำนวนที่ สัมภาษณ์ จริง	จำนวนจริง	จำนวนที่เลือก เป็นตัวอย่าง	จำนวนที่ สัมภาษณ์ จริง	จำนวนจริง	จำนวนที่เลือก เป็นตัวอย่าง	จำนวนที่ สัมภาษณ์ จริง
<u>โรงพยาบาลฝ่ายกาย</u>									
1. ราชวิถี	448	45	54(+9)	315	32	18	763	77	72
2. เกลอ	159	16	16	143	14	12	302	30	28
3. สงฆ	110	11	10	67	7	7	177	18	17
4. เลิศสิน	258	26	23	137	14	10	395	40	33
<u>โรงพยาบาลเฉพาะทาง</u>									
5. วิทยารักษ	114	11	5	56	6	5	170	17	10
6. สถาบันมะเร็ง	71	7	7	102	10	10	173	17	17
7. สถาบันโรคผิวหนัง	58	6	5	8	1	1	66	7	6
8. ประสาทวิทยาไท	74	7	7	255	26	25	329	33	32
<u>โรงพยาบาลฝ่ายจิตเวช</u>									
9. สมเด็จเจ้าพระยา	188	19	18	162	16	14	350	35	32
10. ศรีวิบูลย์	271	27	24	228	23	16	499	50	40
11. ปัญญาอ่อน	78	8	8	59	6	6	137	14	14
รวม	1829	183	177	1532	155	124	3361	338	301

หมายเหตุ 1. ที่มา บัญชีถือจ่ายค่างจ้างของโรงพยาบาลต่าง ๆ ณ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2520
 2. จำนวนลูกจ้างประจำของโรงพยาบาลราชวิถี โดยปรับเป็นลูกจ้างประจำในระหว่างปี
 เพิ่มจากที่เลือกเป็นตัวอย่างจำนวน 9 คนเนื่องจากเป็นลูกจ้างเงินบำรุงที่

ตารางที่ 15 ตัวอย่างลูกจ้างโรงพยาบาลจำแนกตามเพศ

เพศ	ประเภท ของ ลูกจ้าง	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย		58	33	48	39	106	35
หญิง		119	67	76	61	195	65
	รวม	177	100	124	100	301	100

ลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์ที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 301 คน เป็นลูกจ้างประจำ 177 คน และลูกจ้างเงินบำนาญ 124 คน

จากการศึกษาปรากฏว่าลูกจ้างประจำที่เป็นชายมีจำนวน 58 คน หรือร้อยละ 33 ลูกจ้างประจำที่เป็นหญิงมีจำนวน 119 คน หรือร้อยละ 67 ลูกจ้างเงินบำนาญที่เป็นชายมีจำนวน 48 คน หรือร้อยละ 39 ลูกจ้างเงินบำนาญที่เป็นหญิงมีจำนวน 76 คน หรือร้อยละ 61

รวมลูกจ้างที่เป็นชายทั้งสิ้นมี 35% และลูกจ้างที่เป็นหญิงมี 65% ดังนั้นเราอาจสรุปได้ว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ตัวอย่างลูกจ้างโรงพยาบาลจำแนกตามสถานะการสมรส

ประเภท ของ ลูกจ้าง	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถานะ การสมรส						
โสด	48	27	74	60	122	41
สมรสแล้ว	121	68	45	36	166	55
หย่า, แยกกันอยู่	8	5	5	4	13	4
รวม	177	100	124	100	301	100

ในการสำรวจสถานะการสมรสของลูกจ้างปรากฏว่าลูกจ้างประจำร้อยละ 68 สมรสแล้ว ร้อยละ 27 เป็นโสด ร้อยละ 5 สมรสแล้วแต่หย่าหรือแยกกันอยู่

ส่วนลูกจ้างเงินบำรุงส่วนใหญ่เป็นโสด กล่าวคือลูกจ้างเงินบำรุงที่สมรสแล้วมีเพียง ร้อยละ 36 ร้อยละ 60 เป็นโสด ร้อยละ 4 หย่าหรือแยกกันอยู่กับคู่สมรส

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง ๒ ประเภทเข้าด้วยกันปรากฏว่าลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 55 เป็นคนที่สมรสหรือมีครอบครัวแล้ว ร้อยละ 41 เป็นโสด ร้อยละ 4 หย่าหรือแยกกันอยู่กับคู่สมรส

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ตัวอย่างลูกจ้างจำแนกตามอายุ

อายุ	ประเภทของลูกจ้าง		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	3	2	21	17	24	8		
อายุ 21-30 ปี	60	34	79	64	139	46		
อายุ 31-40 ปี	61	34	17	14	78	26		
อายุ 41-50 ปี	42	24	4	3	46	15		
อายุ 51-60 ปี	11	6	3	2	14	5		
รวม	177	100	124	100	301	100		

อายุลูกจ้างส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 21-30 ปี ดังตารางที่ 17 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำที่มีอายุ 21-30 ปี มีร้อยละ 34 อายุ 31-40 ปี มีร้อยละ 34 เช่นกัน รองลงไปคือลูกจ้างที่มีอายุ 41-50 ปี มีร้อยละ 24 อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 6 และอายุไม่เกิน 20 ปี มีเพียงร้อยละ 2

ลูกจ้างเงินบำนาญส่วนใหญ่หรือร้อยละ 64 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี อายุไม่เกิน 20 ปีมีร้อยละ 17, อายุ 31-40 ปี มีร้อยละ 14 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 3 และอายุ 51-60 ปี มีร้อยละ 2

ดังนั้นเราจะเห็นได้ว่าลูกจ้างประจำส่วนใหญ่หรือร้อยละ 64 มีอายุเกินกว่า 31 ปีขึ้นไป แต่ลูกจ้างเงินบำนาญส่วนใหญ่หรือร้อยละ 71 มีอายุไม่เกิน 30 ปี เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้วอายุของลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 46 อยู่ในระหว่าง 21-30 ปี รองลงมาคือร้อยละ 26 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี แต่อย่างไรก็ดีลูกจ้างที่มีอายุเกินกว่า 40 ปีขึ้นไปก็มีจำนวน

ไม่น้อยคือ อายุ 41–50 ปี มีร้อยละ 15 และอายุ 51–60 ปี มีร้อยละ 5 รวมลูกจ้างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 20 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์

การที่ลูกจ้างจำนวนถึงร้อยละ 20 มีอายุระหว่าง 41–60 ปีนั้น อาจเป็นเหตุให้ขาดความกระฉับกระเฉงและไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร เนื่องจากวัยและสภาพร่างกายไม่อำนวย เพราะงานของลูกจ้างมักเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 ตัวอย่างลูกจ้างจำแนกตามระดับการศึกษา

ประเภทของลูกจ้าง ระดับการศึกษา	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จบประถมศึกษาปีที่ 4	95	54	40	32	135	45
จบประถมศึกษาปีที่ 4 แต่ไม่จบประถมศึกษาปีที่ 7 (มัธยมศึกษาปีที่ 3 เดิม)	6	3	3	3	9	3
จบประถมศึกษาปีที่ 7	17	10	13	11	30	10
จบ ม.ศ. 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 6 เดิม)	43	24	45	36	88	29
จบ ม.ศ. 5 (มัธยมศึกษาปีที่ 8 เดิม)	6	3	9	7	15	5
จบอาชีวศึกษา	9	5	10	8	19	6
จบอนุปริญญา	1	1	—	—	1	1
จบปริญญา	—	—	4	3	4	1
รวม	177	100	124	100	301	100

ในการจำแนกระดับการศึกษาของลูกจ้างปรากฏดังตารางที่ 18 ดังนี้ คือ ลูกจ้างประจำร้อยละ 54 จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 4 รองลงมาคือร้อยละ 24 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 6 เดิม)

ส่วนลูกจ้างเงินบำนาญแตกต่างกับลูกจ้างประจำเล็กน้อยดังนี้คือ ลูกจ้างเงินบำนาญส่วนใหญ่หรือร้อยละ 36 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือมัธยมศึกษาปีที่ 6 เดิม รองลงมาหรือร้อยละ 32 จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 4

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทเข้าด้วยกันแล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 45 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 4 รองลงมาคือร้อยละ 29 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 6 เดิม)

ตารางที่ 19 ตัวอย่างลูกจ้างจำแนกตามอัตราค่าจ้าง (ไม่รวมค่าครองชีพ)

ประเภทของลูกจ้าง อัตราค่าจ้าง	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 750 บาท	16	9	60	48	76	25
751-1000 บาท	80	45	51	41	131	44
1001-1250 บาท	40	23	3	2.5	43	14
1251-1500 บาท	15	9	5	4	20	7
1501-1750 บาท	11	6	3	2.5	14	5
1751-2000 บาท	6	3	-	-	6	2
2001-2250 บาท	9	5	1	1	10	3
2251 บาทขึ้นไป	-	-	1	1	1	-
รวม	177	100	124	100	301	100

อัตราค่าจ้างของลูกจ้างไม่รวมค่าครองชีพเดือนละ 200 บาท (และเป็นอัตราก่อนปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 900 ตามมติคณะรัฐมนตรี) จำแนกได้ดังตารางที่ 19 ดังนี้ คือ

ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่หรือร้อยละ 45 ได้รับอัตราค่าจ้างระหว่าง 751-1000 บาท รองลงมาคือ ร้อยละ 23 ได้รับอัตราค่าจ้างระหว่าง 1001-1250 บาท

ลูกจ้างเงินบำรุงร้อยละ 48 ได้รับอัตราค่าจ้างไม่เกินเดือนละ 750 บาท รองลงมาคือร้อยละ 41 ได้รับอัตราค่าจ้างระหว่าง 751-1000 บาท

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทเข้าด้วยกัน ลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 44 ได้รับอัตราค่าจ้างระหว่าง 751-1000 บาท รองลงมาคือร้อยละ 25 ได้รับค่าจ้างอัตราไม่เกินเดือนละ 750 บาท และถ้าจะถือว่าผู้ที่มียาได้ไม่เกินเดือนละ 1000 บาท เป็นผู้มีรายได้น้อยแล้ว ก็อาจกล่าวได้ว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์ถึงร้อยละ 69 เป็นผู้มีรายได้น้อยคือมีรายได้น้อยไม่เกินเดือนละ 1000 บาท

ตารางที่ 20 ความสามารถหารายได้ในครอบครัวของตัวอย่างลูกจ้าง

ประเภทของลูกจ้าง	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนคนทำงานมีรายได้ในครอบครัว						
ทำงานหาเงินคนเดียว	68	38	67	54	135	45
ทำงาน 2 คน	91	52	38	31	129	43
ทำงานเกินกว่า 2 คนขึ้นไป	18	10	19	15	37	12
รวม	177	100	124	100	301	100

ภาวะการครองชีพในปัจจุบันทำให้คนภายในครอบครัวของไทย ต้องช่วยกันทำงานเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว จากการสำรวจจำนวนคนทำงานมีรายได้ในครอบครัวของลูกจ้างปรากฏดังตารางที่ 20 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำ มีคนทำงานมีรายได้ในครอบครัวคนเดียวร้อยละ 38 ทำงาน 2 คน ร้อยละ 52 และมีคนทำงานมีรายได้ในครอบครัวเกินกว่า 2 คนขึ้นไปร้อยละ 10

ลูกจ้างเงินบำนาญมีคนทำงานมีรายได้ในครอบครัวคนเดียว ร้อยละ 54, ร้อยละ 31 มีคนทำงานมีรายได้ในครอบครัว 2 คน และร้อยละ 15 มีคนทำงานมีรายได้ในครอบครัวเกินกว่า 2 คนขึ้นไป

ลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทมีความแตกต่างกันในเรื่องจำนวนคนทำงานมีรายได้ในครอบครัวเล็กน้อย คือ ลูกจ้างประจำร้อยละ 52 มีคนทำงานมีรายได้ในครอบครัว 2 คน แต่ลูกจ้างเงินบำนาญส่วนใหญ่หรือร้อยละ 54 ต้องทำงานหาเงินคนเดียว ที่เป็นเช่นนี้เพราะลูกจ้างเงินบำนาญส่วนใหญ่หรือร้อยละ 60 เป็นโสด

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้วจะเห็นว่า ลูกจ้างที่มีคนทำงานมีรายได้ในครอบครัวเพียงคนเดียวมีร้อยละ 45 จำนวนคนทำงานมีรายได้ในครอบครัว 2 คนมีร้อยละ 43 และจำนวนคนทำงานมีรายได้ในครอบครัวตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มีร้อยละ 12

ตารางที่ 21 ตัวอย่างลูกจ้างจำแนกตามบุคคลในอุปการะที่ตองเลี้ยงดู

ประเภทของลูกจ้าง บุคคลในอุปการะ ที่ตองเลี้ยงดู	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีบุคคลในอุปการะ	150	85	80	65	230	76
ไม่มีบุคคลในอุปการะ	27	15	44	35	71	24
รวม	177	100	124	100	301	100

ในการพิจารณาความมั่นคงทาง เศรษฐกิจหรือฐานะการเงินของคนทั่วไปนั้น นอกจากพิจารณาจากรายได้หรือค่าจ้างที่ได้รับแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงบุคคลในอุปการะที่ตองเลี้ยงดูด้วย เพราะคนที่มีรายได้น้อย ถ้ามีบุคคลในอุปการะที่ตองเลี้ยงดูมากก็อาจมีรายได้น้อยพอใช้ บุคคลในอุปการะในที่นี้ นอกจากบุตร ภรรยาแล้ว ยังรวมถึงบิดามารดา พี่น้อง ทั้งที่อยู่ด้วยหรืออยู่นอกบ้านที่ลูกจ้างตองเลี้ยงดูหรือให้ความอุปการะ

ลูกจ้างประจำร้อยละ 85 มีบุคคลในอุปการะที่ตองเลี้ยงดู และลูกจ้างเงินบำรุงร้อยละ 65 มีบุคคลในอุปการะที่ตองเลี้ยงดู เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้วลูกจ้างร้อยละ 76 มีบุคคลในอุปการะที่ตองเลี้ยงดู และลูกจ้างอีกร้อยละ 24 ไม่มีบุคคลในอุปการะ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 ตัวอย่างลูกจ้างจำแนกตามจำนวนบุคคลในอุปการะที่ต้องเลี้ยงดู

จำนวนบุคคลใน อุปการะที่ต้องเลี้ยงดู	ประเภทของลูกจ้าง		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 3 คน	99	66	66	83	165	72		
4 - 6 คน	44	29	13	16	57	25		
7 คนขึ้นไป	7	5	1	1	8	3		
รวม	150	100	80	100	230	100		

จำนวนบุคคลในอุปการะก็เป็นปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่ค่อนข้างถึงในการพิจารณาฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสภาพทางการเงินของลูกจ้าง เพราะคนที่มีบุคคลในอุปการะมากย่อมใช้จ่ายมากกว่าคนที่มีบุคคลในอุปการะน้อยกว่า

จำนวนบุคคลในอุปการะที่ต้องเลี้ยงดูนี้ ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเงินบำรุงไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ลูกจ้างประจำร้อยละ 66 มีจำนวนบุคคลในอุปการะ 1-3 คน ลูกจ้างเงินบำรุงร้อยละ 83 มีบุคคลในอุปการะ 1 - 3 คนเช่นกัน

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 72 มีบุคคลในอุปการะ 1 - 3 คน ร้อยละ 25 มีบุคคลในอุปการะ 4 - 6 คน และร้อยละ 3 มีบุคคลในอุปการะตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป

ตารางที่ 23 ตัวอย่างลูกจ้างจำแนกตามสภาพของบุคคลในอุปการะ

ประเภทของลูกจ้าง สภาพของบุคคลใน อุปการะ	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ยังเล็กอยู่ไม่ได้เข้าโรงเรียน	12	8	17	21	29	13
กำลังเรียนหนังสือ	102	68	32	40	134	58
ว่างงาน	24	16	19	24	43	19
อื่น ๆ (ทำสวน, ทำนา, รับจ้างเล็กๆ น้อย ๆ)	12	8	12	15	24	10
รวม	150	100	80	100	230	100

สภาพของบุคคลในอุปการะก็เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับฐานะการเงินของลูกจ้างเช่นกัน เพราะบุคคลในอุปการะที่ยังเล็กอยู่หรือว่างงานค่าใช้จ่ายในการอุปการะหรือเลี้ยงดูย่อมหนักกว่าบุคคลในอุปการะที่กำลังเรียนหนังสืออยู่ นอกจากนี้การพิจารณาสภาพของบุคคลในอุปการะย่อมจะทำให้สามารถประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงยิ่งขึ้น และทำให้สามารถประมาณได้ว่าการจัดสวัสดิการต่าง ๆ นั้นจะต้องใช้จ่ายเงินในแต่ละเดือนหรือแต่ละปีเป็นเงินจำนวนเท่าใด

บุคคลในอุปการะของลูกจ้างประจำร้อยละ 68 กำลังเรียนหนังสือ ว่างงานคือศึกษาจบแล้วและกำลังหางานทำร้อยละ 16 มีอาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 8 และยังเล็กอยู่ไม่ได้เข้าโรงเรียนร้อยละ 8 เช่นกัน

ลูกจ้างเงินบำรุงมีบุคคลในอุปการะที่กำลังเรียนหนังสือร้อยละ 40 ว่างงานหรือกำลังหางานทำร้อยละ 24 ยังเล็กอยู่ไม่ได้เข้าโรงเรียนร้อยละ 21 และมีอาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 15

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่มีบุคคลในอุปการะที่กำลังเรียนหนังสือร้อยละ 58 วางงานหรือกำลังหางานทำร้อยละ 19 ยังเด็กอยู่ไม่ได้เข้าโรงเรียนร้อยละ 13 มีอาชีพอื่น ๆ แต่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ลูกจ้างต้องอุปการะหรือส่งเสียเป็นรายเดือนมีร้อยละ 10 บุคคลเหล่านี้ได้แก่ บิดามารดาของลูกจ้างที่อยู่ในต่างจังหวัด มีอาชีพทำสวน ทำนา ค้าขายหรือรับจ้างเล็ก ๆ น้อย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 ตัวอย่างลูกจ้างจำแนกตามสภาพรายได้ที่ได้รับ

สภาพรายได้ของ ลูกจ้างในขณะนี้	ประเภทของลูกจ้าง		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเงินบำรุง	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีเหลือเก็บทุกเดือน	12	7	7	6	19	6
บางเดือนมีเหลือเก็บบางเดือน หมดพอดี	18	10	15	12	33	11
บางเดือนมีเหลือเก็บ บางเดือน ไม่พอใช้	25	14	8	6	33	11
ใช้หมดพอดีไม่มีเหลือทุกเดือน	12	7	12	10	24	8
บางเดือนใช้หมดพอดีบางเดือนไม่พอใช้	62	35	48	39	110	37
ไม่พอใช้ทุกเดือน	48	27	34	27	82	27
รวม	177	100	124	100	301	100

การพิจารณารายได้ที่ได้รับอยู่ในขณะนี้เพื่อจะให้เห็นว่าลูกจ้างที่มีความเดือนร้อนทางด้านการเงินมีจำนวนมากน้อยเท่าใด ปรากฏว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ดังตารางที่ 24 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำที่มีรายได้เท่าๆ กับรายจ่าย (ใช้หมดพอดี) หรือบางเดือนไม่พอใช้ร้อยละ 35 มีรายได้ไม่พอใช้ทุกเดือนร้อยละ 27 บางเดือนมีเหลือเก็บ บางเดือนไม่พอใช้ร้อยละ 14 บางเดือนมีเหลือเก็บบางเดือนใช้หมดพอดีร้อยละ 10 ใช้หมดพอดีไม่มีเหลือทุกเดือนร้อยละ 7

ลูกจ้างเงินบำรุงที่มีรายได้ใช้หมดพอดีหรือไม่พอใช้บางเดือนมีร้อยละ 39 และมีรายได้ไม่พอใช้ทุกเดือนมีร้อยละ 27 บางเดือนมีเหลือเก็บบางเดือนใช้หมดพอดีร้อยละ 12 ใช้หมดพอดีไม่มีเหลือทุกเดือนร้อยละ 10 เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 64 มีสภาพไม่พอใช้แทบทุกเดือน

ตารางที่ 25 วิธีแก้ปัญหาเมื่อรายได้ไม่พอใช้ของลูกจ้าง

วิธีแก้ปัญหาเมื่อ รายได้ไม่พอใช้	ประเภทของลูกจ้าง		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หางานพิเศษทำ	13	8	4	4	17	7		
ยืมจากญาติ	30	19	34	33	64	24.4		
กู้จากเจ้าหนี้เอกชน	47	29	35	34	82	31.3		
กู้จากเงินสวัสดิการของหน่วยงาน	5	3	—	—	5	1.2		
เอาทรัพย์สินไปจำนำหรือขาย	1	—	2	2	3	1.2		
หางานพิเศษทำและกู้ยืมควยวิธีอื่น	41	26	15	15	56	21.4		
ยืมจากญาติ และกู้ยืมควยวิธีต่าง ๆ	12	8	12	12	24	9.2		
จำนำทรัพย์สินและกู้ยืมควยวิธีต่าง ๆ	—	—	—	—	—	—		
กู้เงินสวัสดิการและกู้ยืมจากเจ้าหนี้	11	7	—	—	11	4.2		
รวม	160	100	102	100	262	100		

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

วิธีการแก้ปัญหาของลูกจ้าง เมื่อรายได้ไม่พอใช้ ส่วนใหญ่จะยืมจากเจ้าหนี้ดังตารางที่ 25 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำร้อยละ 29 กู้จากเจ้าหนี้ รองลงมาคือ ร้อยละ 26 แก้ปัญหาด้วยการหางานพิเศษทำ และการกู้ยืมควยวิธีต่าง ๆ คือ กู้จากเจ้าหนี้หรือเงินสวัสดิการของหน่วยงาน ร้อยละ 19 ยืมจากญาติหรือเพื่อนได้ ร้อยละ 8 หางานพิเศษทำ หรือยืมจากญาติและการกู้ยืมควยวิธีต่าง ๆ ร้อยละ 7 กู้จากเงินสวัสดิการของหน่วยงานผสมกับการกู้ยืมจากเจ้าหนี้ มีลูกจ้าง

ประจำเพียงร้อยละ 3 ที่กู้ยืมจากเงินสวัสดิการของหน่วยงานอย่าง เดียว

ดูจางเงินบำรุงนั้นร้อยละ 34 กู้จากเจ้าหน้าที่, ร้อยละ 33 ยืมจากญาติหรือเพื่อน ๆ ร้อยละ 15 หน่วยงานพิเศษทำและกู้ยืมด้วยวิธีต่าง ๆ , ร้อยละ 12 ยืมจากญาติมวกการกู้ยืมด้วยวิธีต่าง ๆ ร้อยละ 4 หน่วยงานพิเศษทำอย่าง เดียว และร้อยละ 2 เอาทรัพย์สินไปจำนำหรือขายเมื่อมีปัญหารายได้ไม่พอใช้

เมื่อเปรียบเทียบดูจางทั้ง 2 ประเภทจะเห็นว่าดูจางทั้ง 2 ประเภทส่วนใหญ่แก้ปัญหาเมื่อรายได้ไม่พอใช้โดยการกู้จากเจ้าหน้าที่เอกชน นอกจากการกู้เงินจากเจ้าหน้าที่แล้ว ดูจางประจำจะหางานพิเศษทำควบคู่ไปกับการกู้ยืมด้วยวิธีต่าง ๆ ส่วนดูจางเงินบำรุงมักจะยืมจากญาติหรือเพื่อนเป็นอันดับรองจากการกู้จากเจ้าหน้าที่เอกชน

เมื่อรวมดูจางทั้ง 2 ประเภทเข้าด้วยกันแล้ว จะเห็นได้ว่าวิธีการที่ดูจางโรงพยาบาลแก้ปัญหาเมื่อรายได้ไม่พอใช้นั้นคือ ดูจางร้อยละ 31.3 แก้ปัญหาเมื่อรายได้ไม่พอใช้ด้วยวิธีการกู้จากเจ้าหน้าที่ วิธีการที่ใ้มาใช้มากรองลงไปคือร้อยละ 24.4 ยืมจากญาติหรือเพื่อน ร้อยละ 21.4 หางานพิเศษทำประกอบกับการกู้ยืมด้วยวิธีต่าง ๆ ร้อยละ 9.2 ยืมจากญาติประกอบกับการกู้ยืมด้วยวิธีต่าง ๆ ร้อยละ 7 หางานพิเศษทำเพียงอย่างเดียว ร้อยละ 4.2 กู้จากเงินสวัสดิการของหน่วยงานประกอบกับการกู้ยืมด้วยวิธีต่าง ๆ ดูจางเพียงร้อยละ 1.2 ที่แก้ปัญหาด้วยวิธีการกู้เงินจากสวัสดิการของหน่วยงานเพียงอย่างเดียว หรือมีทรัพย์สินพอที่จะนำไปขายหรือจำนำเมื่อเวลารายได้ไม่พอใช้

ที่เป็นเช่นนี้เพราะดูจางส่วนใหญ่มักจะมีรายได้ไม่พอใช้แทบทุกเดือน ถึงแม้ว่าการยืมจากญาติจะเป็นวิธีแรกที่น่ามาใช้ในการแก้ปัญหาเมื่อรายได้ไม่พอใช้ แต่จะยืมทุกเดือนย่อมเป็นไปได้ ส่วนการกู้เงินจากสวัสดิการ เงินกู้ของหน่วยงานก็เช่นกัน จะยืมใหม่ได้เมื่อใช้คืนหมดแล้ว ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้จำนวนของดูจางที่กู้จากเจ้าหน้าที่เอกชนสูงกว่าการยืมจากญาติหรือสวัสดิการ เงินกู้ของหน่วยงาน ซึ่งเสียดอกเบี้ยในอัตราสูง นอกจากนั้นสวัสดิการเกี่ยวกับเงินใหญ่ของหน่วยงานหรือโรงพยาบาลต่าง ๆ ในสังกัดกรมการแพทย์มีเพียง 5 โรง เท่านั้น

ทั้งยังแตกต่างกันในเรื่องลักษณะของเงินทุนและระเบียบการให้กู้ยืมอีกด้วย เช่น โรงพยาบาล ศรีธัญญา ธัญญารักษ์ และโรงพยาบาลสงฆ์ มีเงินสวัสดิการให้กู้เพื่อการศึกษาของบุตรครั้งละ 500 - 1,000 บาท วงเงินให้กู้พิจารณาประกอบด้วยอัตราเงินเคื่อนหรือค่างานของบุญ ส่วนโรงพยาบาลหญิงและโรงพยาบาลเลิศสินมีเงินสวัสดิการให้กู้ในรูปสหกรณ์ออมทรัพย์ วิธีการดำเนินงานเป็นแบบสหกรณ์ออมทรัพย์ทั่ว ๆ ไป คือให้กู้เฉพาะสมาชิกของสหกรณ์ จำนวนเงินให้กู้ยืมมักคิดเป็น 5 - 6 เท่าของอัตราค่างานหรือเงินเคื่อน ผู้ที่เป็นสมาชิกจะต้องเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำเท่านั้น เงินให้กู้ในรูปของสหกรณ์ออมทรัพย์ไม่อาจกล่าวได้ว่าเป็นเงินสวัสดิการของหน่วยงานที่แท้จริง เพราะไม่ได้ให้บริการลูกจ้างทุกคน แต่ผู้เขียนก็คิดว่ายังดีกว่าไม่มีเสียเลย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 ประเภทที่พักอาศัยในปัจจุบันของลูกจ้าง

ประเภทที่พักอาศัย	ประเภทของลูกจ้าง		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเงินบำรุง	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บ้านของตนเอง	47	26	6	5	53	18
บ้านของบิดา มารดา สามี(ภรรยา) ญาติ	44	25	55	44	99	33
เช่าบ้านเอกชน	42	24	45	36	87	29
เช่าแฟลตรัฐบาล	4	2	—	—	4	1
อาคารเช่าชื่อของรัฐบาล	1	1	—	—	1	—
อาคารเช่าชื่อของเอกชน	1	1	—	—	1	—
บ้านพักของหน่วยงาน(ไม่เสียค่าเช่า)	38	21	18	15	56	19
รวม	177	100	124	100	301	100

ที่พักอาศัยก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่คงคำนึงถึงในการพิจารณาฐานะทางการเงินของลูกจ้าง เพราะถ้ารายได้ที่ได้รับอยู่ขณะนั้นน้อยอยู่แล้ว เมื่อกองนำรายได้ส่วนหนึ่งไปใช้จ่ายเป็นที่อยู่อาศัยอีกด้วยทำให้ฐานะการเงินไม่พอใช้ยิ่งขึ้น จากการสำรวจปรากฏว่า ที่พักอาศัยของลูกจ้างจำแนกได้เป็นประเภทต่าง ๆ ดังตารางที่ 26 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำ มีบ้านของตนเองร้อยละ 26 อยู่บ้านของบิดา มารดา สามี(ภรรยา) หรือญาติร้อยละ 25 เช่าบ้านเอกชนร้อยละ 24 เช่าแฟลตรัฐบาลร้อยละ 2 อยู่อาคารเช่าชื่อของรัฐบาลร้อยละ 1 อยู่อาคารเช่าชื่อของเอกชนร้อยละ 1 อยู่บ้านพักของหน่วยงานโดยไม่เสียค่าเช่าร้อยละ 21

ลูกจ้างเงินบำรุง มีบ้านของตนเองร้อยละ 5 อยู่บ้านของบิดา มารดา สามี(ภรรยา) หรือญาติร้อยละ 44 เช่าบ้านเอกชนร้อยละ 36 อยู่บ้านพักของหน่วยงานไม่เสียค่าเช่าร้อยละ 15

เมื่อเปรียบเทียบลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทจะเห็นว่าลูกจ้างประจำที่บ้านของตนเองมีเปอร์เซ็นต์สูงกว่าลูกจ้างเงินบำนาญ แต่มีเพียง 1/4 ของลูกจ้างทั้งหมด ส่วนลูกจ้างเงินบำนาญนั้นส่วนใหญ่หรือร้อยละ 44 อาศัยอยู่กับบ้านบิดา มารดา หรือญาติ เพราะลูกจ้างเงินบำนาญส่วนใหญ่เป็นโสด (ตารางที่ 15) แต่ลูกจ้างเงินบำนาญที่กอง เขาบ้านเอกชนอนุมัติเปอร์เซ็นต์สูงกว่าลูกจ้างประจำ คือ มีร้อยละ 36 ในขณะที่ลูกจ้างประจำที่เขียบานเอกชนอนุมัติเพียงร้อยละ 24

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภท ที่อยู่อาศัยของลูกจ้างส่วนใหญ่จะเป็นดังนี้คือ

มีบ้านพักของตนเองร้อยละ	18
อยู่บ้านของบิดา มารดา สามี (ภรรยา) ญาติร้อยละ	33
เขียบานเอกชนร้อยละ	29
เขาแฟลคร์ฐบาลร้อยละ	1
อยู่บ้านพักของหน่วยงาน (ไม่เสียค่าเช่า) ร้อยละ	19

ซึ่งจะเห็นได้ว่าลูกจ้างที่ไม่มีความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย คือ มีบ้านพักของตนเองหรืออยู่บ้านพักของหน่วยงานโดยไม่เสียค่าเช่ามีเพียงร้อยละ 37 ของลูกจ้างทั้งหมด ส่วนลูกจ้างที่ตองการความช่วยเหลือเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยมีร้อยละ 63 เพราะการอยู่บ้านญาติหรือบ้านของบิดามารดานั้นแม้จะไม่ตองเสียค่าเช่าแต่อาจไม่ได้รับความสะดวกสบายเท่าที่ควร แต่จำเป็นต้องอยู่เพราะอาจมีรายได้ไม่มากพอที่จะแยกมาอยู่ตามลำพัง ส่วนลูกจ้างที่มีบ้านพักของตนเองนั้น ส่วนใหญ่เป็นบ้านที่ปลูกในที่ดินเขา หรือปลูกในที่ดินของโรงพยาบาลโดยไม่เสียค่าเช่า เช่น โรงพยาบาลที่อยู่ชานเมือง และมีเนื้อที่กว้างขวาง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 ความรู้สึกของลูกจ้างต่อที่พักอาศัยในปัจจุบัน

ประเภทของลูกจ้าง ความรู้สึกต่อที่พัก อาศัยในปัจจุบัน	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สุขสบายดีมาก	19	11	13	10	32	11
สุขสบายปานกลาง	106	60	67	54	173	57
คับแคบไม่สะดวกสบาย	49	28	42	34	91	30
อื่น ๆ (สภาพแวดล้อมไม่ดี, อยู่ไกล ที่ทำงาน ฯลฯ)	3	1	2	2	5	2
รวม	177	100	124	100	301	100

ความรู้สึกของลูกจ้างต่อที่พักอาศัย จำแนกได้ดังตารางที่ 27 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำ ที่มีที่พักอาศัยในปัจจุบันสุขสบายดีมากร้อยละ 11, สุขสบายปานกลาง ร้อยละ 60, คับแคบไม่สะดวกสบายร้อยละ 28, สภาพแวดล้อมไม่ดี ฯลฯ ร้อยละ 1

ลูกจ้างเงินบำนาญ ที่มีที่พักอาศัยในปัจจุบันมีความสุขสบายดีมากร้อยละ 10, สุขสบายปานกลางร้อยละ 54, คับแคบไม่สะดวกสบายร้อยละ 34, อยู่ไกลจากที่ทำงานมาร้อยละ 2

เมื่อเปรียบเทียบลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทจะเห็นว่าลูกจ้างเงินบำนาญที่มีความรู้สึกว่าเป็นที่พักหรือที่อยู่อาศัยของตนเอง ในปัจจุบันคับแคบไม่สะดวกสบายมีเปอร์เซ็นต์สูงกว่าลูกจ้างประจำ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะลูกจ้างเงินบำนาญส่วนใหญ่ยังคงอาศัยอยู่กับบิดามารดาหรือญาติ

ตัวอย่างไรก็ตามลูกจ้างทั้งหมดส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าบ้านพักของตนมีความสุขสบายปานกลางดังนี้คือ ร้อยละ 57 มีความสุขสบายปานกลาง ร้อยละ 30 คับแคบไม่สะดวกสบาย ร้อยละ 11 ที่พักในปัจจุบันมีความสุขสบายดีมาก

ตารางที่ 28 อัตราค่าเช่าบ้านที่ลูกจ้างต้องเสีย/ เดือน

อัตราค่าเช่าบ้าน/ เดือน	ประเภทของลูกจ้าง	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 250 บาท		22	52.3	21	47	43	49.4
251 - 550 บาท		18	43	24	53	42	48.2
551 - 850 บาท		1	2.4	-	-	1	1.2
851 บาท ขึ้นไป		1	2.4	-	-	1	1.2
รวม		42	100	45	100	87	100

จากตารางที่ 26 เราทราบว่าลูกจ้างร้อยละ 24 หรือ 42 คน จากลูกจ้างประจำทั้งหมด 177 คน ที่เลือกเป็นตัวอย่างในการสำรวจของเช่าบ้านเอกชนอยู่ และลูกจ้างเงินบำรุงร้อยละ 36 หรือจำนวน 45 คนจากลูกจ้างเงินบำรุงทั้งหมด 124 คน ของเช่าบ้านเอกชนอยู่เช่นกัน อัตราค่าเช่าบ้านที่ลูกจ้างต้องเสียในแต่ละเดือนจำแนกได้ดังตารางที่ 28 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำ ที่เสียค่าเช่าบ้านไม่เกินเดือนละ 250 บาท ร้อยละ 52.3 เสียค่าเช่าเดือนละ 251 - 550 บาท ร้อยละ 43 เสียค่าเช่าเดือนละ 531 - 850 บาท ร้อยละ 2.4 เสียค่าเช่าเดือนละ 851 บาทขึ้นไป ร้อยละ 2.4

ลูกจ้างเงินบำรุง ที่เสียค่าเช่าบ้านไม่เกินเดือนละ 250 บาท ร้อยละ 47 เสียค่าเช่าเดือนละ 251 - 550 บาท ร้อยละ 53

เมื่อรวมลูกจ้างทั้งหมด อัตราค่าเช่าบ้านที่ลูกจ้างต้องเสียต่อเดือนจำแนกได้ดังนี้คือ เสียค่าเช่าบ้านไม่เกินเดือนละ 250 ร้อยละ 49.4 เดือนละ 251 - 550 ร้อยละ 48.2

เดือนละ 551 - 850 ร้อยละ 1.2 เดือนละ 851 บาทขึ้นไป ร้อยละ 1.2

ดังนั้นเราอาจสรุปได้ว่าอัตราค่าเช่าบ้านที่ถูกจ้างต้องเสียเป็นอัตรา 250 - 550 บาทต่อเดือน เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้าง (ไม่รวมค่าครองชีพ) ของลูกจ้างที่ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 69 ได้รับอัตราค่าจ้างระหว่าง 750 - 1,000 บาท (ตารางที่ 19) แล้ว จะเห็นได้ว่าลูกจ้างต้องเสียค่าเช่าบ้านเกือบครึ่งหนึ่งของเงินเดือน ดังนั้นการที่ลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 72 ทอบว่าเงินเดือนที่ได้รับใช้หมดพอดีหรือไม่พอใช้ทุกเดือน จึงน่าจะเป็นความจริง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหาร/เดือน ของลูกจ้าง

ประเภทของลูกจ้าง ค่าใช้จ่ายที่เป็น ค่าอาหาร / เดือน	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกินเดือนละ 300 บาท	13	7	22	18	35	12
301 - 500 บาท	19	11	36	29	55	18
501 - 700 บาท	25	14	19	15	44	15
701 - 900 บาท	29	16	22	18	51	17
901 - 1100 บาท	31	18	6	4	37	12
1101 - 1300 บาท	14	8	2	2	16	5
1301 - 1500 บาท	14	8	2	2	16	5
1501 บาท ขึ้นไป	25	14	5	4	30	10
อื่น ๆ (กินอยู่กับบิดามารดา หรือ ไม่ได้จ่ายค่าอาหารเอง)	7	4	10	8	17	6
รวม	177	100	124	100	301	100

ในการพิจารณาสภาพรายได้อัตราหรือฐานะทางเศรษฐกิจของลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์นั้น นอกจากวิธีการสัมภาษณ์โดยตรงจากลูกจ้างแล้ว ผู้เขียนยังได้ประเมินจากรายได้ที่ใ้ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (อัตราค่าจ้างบวกค่าครองชีพ) กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดต่าง ๆ ซึ่งนอกจากจะเป็นการทดสอบกับคำตอบที่ได้รับจากการสัมภาษณ์แล้ว ยังทำให้เรารวมค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของครัวเรือนไทยขนาด 3 - 5 คน ซึ่งเป็นขนาดของครัวเรือนไทยทั่วไปไปอีกด้วย ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหารในที่นี้หมายถึงค่ากับข้าว และค่าข้าวสารที่ใช้ในแต่ละเดือน

ตารางที่ 29 แสดงให้เห็นถึงค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหารต่อเนื่อง (โดยประมาณ)

ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำร้อยละ 18 เสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าอาหารต่อเนื่อง 901 - 1,100 บาท ร้อยละ 16 เสียค่าอาหารต่อเนื่อง 701 - 900 บาท ร้อยละ 14 เสียค่าอาหารต่อเนื่อง 501 - 700 บาท หรือ 1,500 บาทขึ้นไป ร้อยละ 11 เสียค่าอาหารต่อเนื่อง 301 - 500 บาท ร้อยละ 8 เสียค่าอาหารต่อเนื่อง 1,101 - 1,300 บาท หรือ 1,301 - 1,500 บาท ลูกจ้างประจำที่เสียค่าอาหารไม่เกินต่อเนื่อง 300 บาท มีเพียงร้อยละ 7 ลูกจ้างประจำที่กินอยู่กับบิดามารดาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หรือไม่สามารถประมาณค่าใช้จ่ายในค่านี้นี้ได้เพราะไม่ได้จ่ายกับข้าว เองมีร้อยละ 4

ส่วนลูกจ้างเงินบำรุงนั้นส่วนใหญ่หรือร้อยละ 29 เสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าอาหารต่อเนื่อง 301 - 500 บาท ร้อยละ 18 เสียค่าอาหารไม่เกินต่อเนื่อง 300 บาท หรือต่อเนื่อง 701 - 900 บาท ในอัตราเท่า ๆ กัน ร้อยละ 15 เสียค่าใช้จ่ายต่อเนื่อง 501 - 700 บาท ส่วนลูกจ้างเงินบำรุงที่กินอยู่กับบิดามารดาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย มีร้อยละ 8 ซึ่งมีเปอร์เซ็นต์สูงกว่าลูกจ้างประจำ เพราะลูกจ้างเงินบำรุงส่วนใหญ่เป็นโสด และยังอยู่รวมกับบิดามารดา

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้วค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหารของลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 18 อยู่ในระหว่างต่อเนื่อง 301 - 500 บาท ร้อยละ 17 เสียค่าอาหารต่อเนื่อง 701 - 900 บาท ร้อยละ 15 เสียค่าอาหารต่อเนื่อง 501 - 700 บาท ร้อยละ 12 เสียค่าอาหารไม่เกินต่อเนื่อง 300 บาท หรือต่อเนื่อง 901 - 1,100 บาท ในอัตราเท่า ๆ กัน ร้อยละ 10 เสียค่าอาหารต่อเนื่อง 1,501 บาทขึ้นไป ร้อยละ 5 เสียค่าอาหารต่อเนื่อง 1,101 - 1,300 บาท หรือ 1,301 - 1,500 บาท ในอัตราเท่า ๆ กัน ลูกจ้างที่กินอยู่กับบิดามารดา หรือไม่สามารถประมาณค่าใช้จ่ายในค่านี้นี้ได้มีร้อยละ 6

ดังนั้นเราอาจสรุปค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหารของลูกจ้างเป็น 3 ระดับ ได้ดังนี้คือ ลูกจ้างที่เสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าอาหารต่อเนื่อง 300 - 500 บาทมีเพียงร้อยละ 30 ลูกจ้างที่ต้องเสียค่า

อาหารเดือนละ 501 – 1,100 บาท มีร้อยละ 44 ลูกจ้างที่เสียค่าอาหารเดือนละ 1,101 – 1,501 บาทขึ้นไปมีร้อยละ 20 และเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างในตารางที่ 19 ซึ่งอัตราค่าจ้างของลูกจ้างส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง เดือนละ 751–1,000 บาทแล้ว เราอาจกล่าวได้ว่าอัตราค่าจ้างของลูกจ้างส่วนใหญ่ที่ได้รับอยู่ในเวลานี้เพียงพอสำหรับเป็นค่าอาหารแต่ละเดือนเท่านั้น โดยยังไม่รวมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายประจำวันของตนเอง และบุคคลในอุปการะ และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เช่นค่าเช่าบ้านซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเช่นกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดต่อเนื่อง ของลูกจ้าง

ค่าใช้จ่าย เบ็ดเตล็ดต่อเนื่อง	ประเภทของลูกจ้าง		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเงินบำรุง	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกินเดือนละ 300 บาท	22	12	37	30	59	20
เดือนละ 301 - 500 บาท	51	29	28	22	79	26
เดือนละ 501 - 700 บาท	33	19	33	27	66	22
เดือนละ 701 - 900 บาท	22	12	11	9	33	11
เดือนละ 901 - 1100 บาท	15	8	6	5	21	7
เดือนละ 1101 - 1300 บาท	17	10	3	2	20	7
เดือนละ 1301 - 1500 บาท	8	5	2	2	20	3
เดือนละ 1501 บาท ขึ้นไป	9	5	4	3	13	4
รวม	177	100	124	100	301	100

ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดในที่นี้หมายถึง ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่มีใช้เป็นค่าอาหาร ได้แก่ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าเช่าเพลิงในการหุงต้ม ค่าใช้จ่ายประจำวันของตนเอง และของบุคคลในอุปการะ (บุตร, ภรรยา, บิดามารดา) ทั้งที่อยู่ด้วยกันและอยู่ห่างกัน ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดต่อเนื่องของลูกจ้างจำแนกได้ดังตารางที่ 30 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำร้อยละ 29 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 301 - 500 บาท รองลงมาคือร้อยละ 19 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 501 - 700 บาท ร้อยละ 12 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดไม่เกินเดือนละ 300 บาท หรือเดือนละ 701 - 900 บาท ในอัตราเท่า ๆ กัน ร้อยละ 10 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 1101 - 1300 บาท ร้อยละ 5 เสียค่าใช้จ่าย

เบ็ดเตล็ดเดือนละ 1301 - 1500 บาท หรือ 1501 บาทขึ้นไปในอัตราเท่า ๆ กัน

ส่วนลูกจ้างเงินบำรุงนั้นส่วนใหญ่หรือร้อยละ 30 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดไม่เกินเดือนละ 300 บาท รองลงมาคือ ร้อยละ 27 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 501 - 700 บาท ร้อยละ 22 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 301 - 500 บาท ร้อยละ 9 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 701 - 900 บาท ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดที่เกินกว่าเดือนละ 900 บาท สำหรับลูกจ้างเงินบำรุงมีไม่มากนัก คือเสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 901 - 1100 บาท มีร้อยละ 5 เดือนละ 1101 - 1300 บาท และเดือนละ 1301 - 1500 บาท มีร้อยละ 2 เท่า ๆ กัน และเสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 1501 บาทขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 3

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 26 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 301 - 500 บาท ร้อยละ 22 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 501 - 700 บาท ร้อยละ 20 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดไม่เกินเดือนละ 300 บาท ร้อยละ 11 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 701 - 900 บาท ร้อยละ 7 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 901 - 1100 บาท หรือเดือนละ 1101 - 1300 บาท ในอัตราเท่า ๆ กัน ร้อยละ 4 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 1501 บาท ขึ้นไป และร้อยละ 3 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 1301 - 1500 บาท ขึ้นไป ถ้าเราจะสรุปค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดของลูกจ้างเป็น 3 ระดับใหญ่ ๆ เช่นเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับกานอาหาร ก็จะสรุปได้ว่าลูกจ้างร้อยละ 46 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 300 - 500 บาท รองลงมาคือร้อยละ 40 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 501 - 1100 บาท ร้อยละ 14 เสียค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเดือนละ 1101 - 1501 บาทขึ้นไป

ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเหล่านี้ไม่อาจถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เพราะเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าใช้จ่ายประจำวันของตนเองและบุคคลในอุปการะ เช่น บุตร ภรรยา เพียงแต่เป็นค่าใช้จ่ายที่มีความสำคัญรองลงมาจากค่าใช้จ่ายในกานอาหารเท่านั้น เมื่อพิจารณาว่าค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดของลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 26 อยู่ในอัตราเดือนละ 301 - 500 บาท และเมื่อพิจารณาประกอบกับสภาพการครองชีพในปัจจุบันแล้ว ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดของลูกจ้างน่าจะ

สูงกวานี้ แต่ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ

1. ลูกจ้างส่วนใหญ่อาศัยรวมกับพ่อแม่หรือญาติ (จากตารางที่ 26) ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ มักจะชว่ยกันออก ค่าใช้จ่ายเหล่านี้จึงมีไม่มาก ส่วนลูกจ้างที่เช่าบ้านอยู่เจ้าของบ้านก็จะรวมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าน้ำค่าไฟไว้ในค่าเช่าบ้านคยแล้ว
2. ลูกจ้างที่มีบุตรมักจะพยายามลดค่าใช้จ่ายประจำวันของตนเองโดยเอาอาหารจากบ้านมารับประทาน หรือใช้จ่ายแต่สิ่งทีจำเป็นจริง ๆ เพื่อให้มีเงินเหลือพอที่จะไปจ่ายเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงให้แก่บุตรหรือบุคคลในอุปการะ
3. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคคลในอุปการะที่อยู่ทอน เช่น บิคามารคา น้องที่อยู่ทอน ไม่ไค่ส่งให้เป็นประจำทุกเดือน มักจะรวบรวมส่งให้ครั้งละ 300 - 400 บาท ครั้งหนึ่ง ๆ กินเวลาประมาณ 3 - 4 เดือน ค่าใช้จ่ายประเภทนี้เฉลี่ยแล้วเดือนละประมาณ 100 บาท เท่านั้น

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 31 เงินสำรองจ่ายของลูกจ้างเมื่อกรณีเจ็บป่วย

ประเภทของลูกจ้าง	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เงินสำรองจ่าย						
มีพอจะจ่ายได้	26	15	16	13	42	14
พอจะขอยืมจากญาติหรือเพื่อนได้	6	3	14	11	20	7
กู้จากเจ้าหน้าที่โดยเสียคอกเบี้ย	12	7	6	5	18	6
กู้จากเงินสวัสดิการของหน่วยงาน	1	1	—	—	—	—
มารักษาพยาบาลฟรีที่หน่วยงาน	132	74	88	71	220	73
รวม	177	100	124	100	301	100

พิจารณา เงินสำรองจ่ายของลูกจ้าง เมื่อเกิดการเจ็บป่วยขึ้น ผู้เขียนกำหนดขึ้นเพื่อพิจารณาว่าลูกจ้างมีความเดือดร้อนในเรื่องนี้หรือไม่ และเป็นการทดสอบเกี่ยวกับสภาพรายได้ ในตารางที่ 24 อีกด้วย

เงินสำรองจ่ายของลูกจ้างเมื่อเจ็บป่วยจำแนกได้ดังตารางที่ 31 ดังนี้ คือ

ลูกจ้างประจำร้อยละ 15 มีเงินสำรองจ่ายเมื่อกรณีเจ็บป่วย ร้อยละ 7 กู้จากเจ้าหน้าที่เอกชน ร้อยละ 3 พอจะขอยืมจากญาติหรือเพื่อนได้ ร้อยละ 1 กู้เงินจากสวัสดิการของหน่วยงาน แต่ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่หรือร้อยละ 74 จะมารักษาฟรีที่หน่วยงานเมื่อเกิดการเจ็บไข้ได้ป่วยขึ้นมา

ลูกจ้างเงินบำรุงที่ตอบว่ามีเงินสำรองจ่ายพอจะจ่ายได้เมื่อเกิดการเจ็บป่วยมีร้อยละ 13 รองลงมาคือร้อยละ 11 มักจะขอยืมจากญาติหรือเพื่อน ร้อยละ 5 กู้จากเจ้าหน้าที่เอกชน แต่ลูกจ้างเงินบำรุงส่วนใหญ่หรือร้อยละ 71 จะมารักษาฟรีที่หน่วยงานเมื่อเกิดการเจ็บป่วยเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้ว เมื่อเกิดกรณีเจ็บป่วยลูกจ้างส่วนใหญ่หรือ ร้อยละ 73 จะมารักษาฟรีที่หน่วยงาน มีลูกจ้างเพียงร้อยละ 14 ที่มีเงินสำรองจ่ายกรณี เจ็บป่วย ลูกจ้างร้อยละ 7 พอจะขอยืมจากญาติหรือเพื่อนได้ ร้อยละ 6 ต้องดูจากเจ้าหน้าที่ เอกชนโดยเสียคอกเบี้ย การที่ลูกจ้างบางส่วนหรือร้อยละ 27 ไปรับการรักษาพยาบาลที่อื่น แทนที่จะมารักษาฟรีที่โรงพยาบาลที่ตนทำงานอยู่นั้น ส่วนใหญ่มักเป็นการเจ็บป่วยฉุกเฉิน เช่น ในเวลากลางคืนไม่สามารถมารับการรักษาพยาบาลฟรีที่หน่วยงานของตนได้ และบ้านอยู่ห่าง จากโรงพยาบาลที่ตนทำงานอยู่มาก ก็มักจะไปรับการรักษาที่คลินิกหรือสถานพยาบาลใกล้บ้าน ของตน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 32 เงินสำรองจ่ายของลูกจ้างเมื่อเวลาเปิดภาคเรียน

ประเภทของลูกจ้าง เงินสำรองจ่าย เมื่อเวลาเปิดภาคเรียน	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เค็ดรอนเพราะมีเงินเตรียมไว้แล้ว	43	42	12	37	55	41
พอจะยืมจากญาติหรือเพื่อนได้	12	12	5	16	17	13
กู้จากเจ้านี้โดยเสียดอกเบี้ย	34	33	10	31	44	33
กู้จากเงินสวัสดิการของหน่วยงาน	10	10	—	—	10	7
ส่งให้เป็นรายเดือน	3	3	5	16	8	6
รวม	102	100	32	100	134	100

ถึงแม้ว่าสภาพรายได้ของลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 83 (ตารางที่ 24) จะอยู่ในสภาพไร้หมกไปแต่ละเดือน หรือไม่พอใช้ทุกเดือนก็ตาม แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่มักจะเตรียมเงินสำหรับค่าเล่าเรียนบุตรหลานไว้เสมอ ดังตารางที่ 32

ลูกจ้างประจำร้อยละ 42 จะมีเงินค่าเล่าเรียนของบุตรเตรียมไว้สำรองจ่ายล่วงหน้า รองลงไปถึร้อยละ 33 ต้องกู้จากเจ้านี้เอกชนโดยเสียดอกเบี้ยในอัตราสูง ร้อยละ 12 พอจะขอยืมจากญาติหรือเพื่อนได้ร้อยละ 10 ใช้วิธีกู้เงินจากสวัสดิการของหน่วยงานลูกจ้างประจำร้อยละ 3 ส่งเสียให้บุคคลในอุปการะในเรื่องการเล่าเรียน โดยให้ร่วมกับค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นประจำเดือน จึงไม่ต้องเตรียมเงินก้อนไว้สำหรับจ่ายค่าเล่าเรียนอีก

ส่วนลูกจ้างเงินบำรุงนั้นมีเพียงร้อยละ 37 ที่มีเงินสำหรับค่าเล่าเรียนเตรียมไว้ล่วงหน้า ร้อยละ 31 ต้องกู้จากเจ้านี้โดยเสียดอกเบี้ย ร้อยละ 16 พอจะขอยืมจากญาติหรือเพื่อนได้ หรือส่งให้เป็นรายเดือนแล้ว

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทจะเห็นว่าลูกจ้างส่วนใหญ่จะมีเงินสำรองจ่ายเมื่อเวลาเปิดภาคเรียนของบุตรหลานดังนี้คือ

มีเงินเตรียมไว้อยู่	41
กู้จากเจ้าหน้าที่เอกชนโดยเสียดอกเบี้ยร้อยละ	38
พอจะขอยืมจากญาติหรือเพื่อนร้อยละ	13
กู้จากเงินสวัสดิการของหน่วยงานร้อยละ	7
ไม่คงเตรียมเงินก่อนไวล่วงหน้าเพราะส่งให้เป็นรายเดือนร้อยละ	6

ซึ่งจะเห็นได้ว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการศึกษาของบุตรมาก และมักจะพยายามส่งเสียให้บุตรหลานของตนมีโอกาสเล่าเรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะเห็นว่าการที่ตนเองต้องมาทำงานที่ลำบากและได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างน้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพก็เพราะเรียนมาน้อย จึงต้องส่งเสียให้บุตรหลานมีโอกาสศึกษาเล่าเรียนให้มากที่สุดเพื่อจะได้ทำงานที่มีเกียรติกว่าและได้รับเงินเดือนดีกว่าที่ตนเป็นอยู่

การเตรียมเงินสำรองจ่ายสำหรับการศึกษาของบุตรหลานนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่มักจะเล่นแชร์เตรียมไวล่วงหน้า เมื่อจำเป็นจะต้องใช้เวลาเปิดภาคเรียนก็จะไปเบี้ยวมาใช้ ถ้าเบี้ยวไม่ได้ก็จะขยืมยืมจากญาติหรือกู้จากเจ้าหน้าที่ก่อนแล้วไปเบี้ยวใช้หนี้เงินต้นที่หลัง การเตรียมเงินสำรองจ่ายโดยวิธีเล่นแชร์ไวล่วงหน้านั้นเป็นที่นิยมกันมากในหมู่ลูกจ้างที่มีรายได้น้อย ซึ่งบางครั้งจะกู้เงินสวัสดิการได้ก็มักไม่ค่อยกู้กัน เพราะต้องส่งใช้สวัสดิการทั้งเงินต้นและดอกเบี้ย ส่วนการกู้จากเจ้าหน้าที่ส่งเฉพาะดอกเบี้ยเท่านั้นเป็นจำนวนเงินที่ไม่มาก ดังนั้นลูกจ้างหรือผู้มีรายได้น้อยส่วนใหญ่จะนิยมกู้เงินจากเจ้าหน้าที่มากกว่ากู้เงินสวัสดิการของหน่วยงานของตน เพราะการกู้เงินจากสวัสดิการของหน่วยงานต้องชำระคืนทั้งเงินต้นและดอกเบี้ยโดยผ่อนชำระเป็นงวด ๆ ละจำนวนเงินเท่า ๆ กัน ลูกจ้างที่มีรายได้ไม่ค่อยพอใจอยู่แล้วจึงไม่สามารถผ่อนชำระหนี้โดยวิธีดังกล่าวได้ ส่วนลูกจ้างที่มีรายได้มากพอที่จะผ่อนชำระหนี้แบบนี้ได้มักนิยมกู้เงินจากสวัสดิการของหน่วยงาน เพราะเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำกว่าเจ้าหน้าที่มากคือเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 12 ต่อปี ขณะที่เจ้าหน้าที่ทั่วไป คิดดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 10 - 20

คอเคียน ทำให้ลูกจ้างที่มีรายได้น้อยอยู่แล้วมีภาระคานหนัสนั้นหรือคอกเบี้ยเพิ่มขึ้นอีก เพราะต้อง
 ูกเงินจากเจ้าหน้าที่ที่จะูกเงินจากสวัสดิการของหน่วยงานใด หนึ่งการมีเงินสำรองจ่ายไว้
 ลวงหน้าโดยการ เล่นแชร์นั้นไม้อาจถือได้ว่าเป็นเงินเหลือเก็บของลูกจ้าง เพราะลูกจ้างส่วน
 ใหญ่ไม่มีเงินเหลือเก็บดังกล่าวแล้ว และค่าใช้จ่ายในการส่งแชร์นั้นลูกจ้างถือเป็น ค่าใช้จ่าย
 ที่จำเป็น เพราะทราบว่าค่าใช้จ่ายเหล่านี้จะเกิดขึ้นแน่ ๆ จึงต้องหาเงินเตรียมไว้ ถึงแม้ว่าจะ
 อกูกเงินมาเล่นก็ตาม

ตารางที่ 33 สุขภาพของลูกจ้างในปัจจุบัน

ประเภทของลูกจ้าง	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สุขภาพในปัจจุบัน						
สุขภาพแข็งแรงดี	80	45	60	48	140	47
เจ็บป่วยบางครั้ง	76	43	54	44	130	43
เจ็บป่วยเสมอ	21	12	10	8	31	10
รวม	177	100	124	100	301	100

สุขภาพของลูกจ้าง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสภาพการทำงานและประสิทธิภาพใน
 การทำงานของลูกจ้างหรือคนงานโดยทั่ว ๆ ไป กล่าวคือลูกจ้างหรือคนงานที่มีสุขภาพแข็งแรงไม่
 เจ็บป่วยบ่อย ๆ ย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าลูกจ้างที่เจ็บป่วยอยู่เสมอ ๆ

สุขภาพโดยทั่วไปของลูกจ้างจำแนกได้ดังตารางที่ 33 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่หรือร้อยละ 45 มีสุขภาพแข็งแรงดี ร้อยละ 43 เจ็บป่วยบางครั้ง
 และร้อยละ 21 มีอาการเจ็บป่วยเสมอ

ลูกจ้างเงินบำรุงร้อยละ 48 มีสุขภาพแข็งแรงดี ร้อยละ 44 เจ็บป่วยบางครั้งและ
 ลูกจ้างเงินบำรุงที่มีอาการเจ็บป่วยเสมอมีเพียงร้อยละ 8

จะเห็นได้ว่าสุขภาพของลูกจ้างประจำและลูกจ้างเงินบำนาญไม่แตกต่างกันมากนัก คือ ลูกจ้างจำนวนกว่าครึ่งมักจะเจ็บป่วยบางครั้งหรือเจ็บป่วยเสมอ แต่อัตราการยอดของลูกจ้างประจำที่มีอาการเจ็บป่วยอยู่เสมอสูงกว่าลูกจ้างเงินบำนาญ อาจเป็นเพราะลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยมากกว่าลูกจ้างเงินบำนาญ (จากตารางที่ 17)

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทเข้าด้วยกัน สุขภาพของลูกจ้างเป็นดังนี้คือ

สุขภาพแข็งแรงดี ร้อยละ 47 เจ็บป่วยบางครั้ง ร้อยละ 43 เจ็บป่วยเสมอ ร้อยละ 10

นั่นคือมีลูกจ้างไม่ถึงร้อยละ 50 ที่มีสุขภาพแข็งแรงดี การที่ลูกจ้างมีสุขภาพไม่แข็งแรง อาจเป็นเพราะได้รับอาหารไม่เพียงพอเนื่องจากมีรายได้น้อยเกินไปไม่เพียงพอกับการครองชีพ หรืออาจเป็นเพราะทำงานหนักเกินไปก็ได้

ตารางที่ 34 โรคหรืออาการเจ็บป่วยที่เป็นบ่อย ๆ

ประเภทของลูกจ้าง โรคหรืออาการ เจ็บป่วยที่เป็นบ่อย ๆ	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เป็นไข้หรือไข้หวัดธรรมดา	47	48	39	61	86	53
ปวดศีรษะเสมอ ๆ	33	34	21	33	54	34
โรคเรื้อรังหรืออื่น ๆ	17	18	4	6	21	13
รวม	97	100	64	100	161	100

จากตารางที่ 33 ลูกจ้างประจำจำนวนร้อยละ 55 หรือ 97 คนของลูกจ้างประจำทั้งหมด 177 คน และลูกจ้างเงินบำนาญจำนวน 64 คน จากลูกจ้างเงินบำนาญจำนวน 124 คน

มีสุขภาพไม่แข็งแรง เจ็บป่วยบางครั้ง หรือเจ็บป่วยเสมอ อาการเจ็บป่วยที่ลูกจ้างเป็นบ่อย ๆ จำแนกได้ดังตารางที่ 34 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่หรือร้อยละ 43 มักเป็นไข้หรือไข้หวัดธรรมดา ร้อยละ 34 เป็นโรคปอดศรีษะเสมอ ๆ ร้อยละ 18 มีโรคประจำตัวหรืออาการเจ็บป่วยอื่น ๆ

ส่วนลูกจ้างเงินบำรุงนั้นร้อยละ 61 เป็นไข้หรือไข้หวัดธรรมดา ร้อยละ 33 เป็นโรคปอดศรีษะเสมอ ๆ ร้อยละ 6 มีโรคประจำตัวหรืออาการเจ็บป่วยอื่น ๆ

จะเห็นว่าลูกจ้างประจำที่เจ็บป่วยประจำตัวอื่น ๆ เช่น หนาวมีคิง เวียนศรีษะเป็น หอบหืด ฯลฯ มีจำนวนมากกว่าลูกจ้างเงินบำรุง คือมีร้อยละ 18 ในขณะที่ลูกจ้างเงินบำรุงที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังประจำตัวหรือโรคอื่น ๆ มีเพียงร้อยละ 6 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีอายุมากกว่าลูกจ้างเงินบำรุง ส่วนอาการเจ็บป่วยด้วยโรคปอดศรีษะนั้น ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเงินบำรุง เจ็บป่วยด้วยโรคนี้อัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 34 และร้อยละ 33 ตามลำดับ

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทเข้าด้วยกัน อาการเจ็บป่วยของลูกจ้างส่วนใหญ่จะเป็นดังนี้คือ

เป็นไข้หรือไข้หวัดธรรมดา ร้อยละ 53 ปอดศรีษะเสมอ ๆ ร้อยละ 34 โรคเรื้อรังประจำตัว หรือโรคอื่น ๆ ร้อยละ 13

จะเห็นได้ว่ามีลูกจ้างประมาณ 1 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมดที่มีอาการปอดศรีษะเป็นโรคประจำตัว ซึ่งปกติอาการปอดศรีษะเป็นประจำนั้น มีผู้กล่าวว่าสาเหตุใหญ่เกิดจากอาการทางจิตใจมากกว่าทางกาย เช่น มีความวิตกกังวล และความไม่พึงพอใจหรือความกดดันในคานต่าง ๆ ดังนั้นการที่ลูกจ้างมีอาการปอดศรีษะเป็นประจำนั้น อาจเป็นเพราะมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับสภาพทาง เศรษฐกิจ เช่น รายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ หรือมีความวิตกกังวลในเรื่องอื่น ๆ ถ้าเป็นเช่นนั้นน่าจะสรุปได้ว่าสุขภาพทั้งทางกายและทางจิตของลูกจ้างโดยทั่วไปไม่อยู่ในสภาพที่น่าพึงพอใจนัก

ตารางที่ 35 ระยะเวลาการทำงานใน 1 สัปดาห์

ประเภทของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงาน ใน 1 สัปดาห์	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	5 วัน	53	30	33	27	86
6 วัน	116	66	72	58	188	62
6½ วัน	8	4	19	15	27	9
รวม	177	100	124	100	301	100

ในการคำนึงถึงสภาพการทำงานของลูกจ้าง ปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ควรพิจารณาคือ ระยะเวลาหรือจำนวนวันในการทำงานต่อ 1 สัปดาห์ของลูกจ้าง ปรากฏว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ของ หน่วยงานสัปดาห์ละ 6 วัน ดังตารางที่ 35 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำ ที่ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน มีร้อยละ 66 ทำงานสัปดาห์ละ 5 วันมี ร้อยละ 30 และทำงานมากกว่าสัปดาห์ละ 6 วัน มีร้อยละ 4

ลูกจ้างเงินบำรุงที่ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน ร้อยละ 58 ทำงานสัปดาห์ละ 5 วันมี ร้อยละ 27 และทำงานมากกว่าสัปดาห์ละ 6 วัน มีร้อยละ 15

เมื่อเปรียบเทียบลูกจ้างทั้ง 2 ประเภท จะเห็นว่าลูกจ้างเงินบำรุงที่ต้องทำงานมากกว่า 6 วันใน 1 สัปดาห์มีมากกว่าลูกจ้างประจำคือมีร้อยละ 15 ในขณะที่ลูกจ้างประจำที่ต้อง ทำงานมากกว่า 6 วัน มีเพียงร้อยละ 4

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้ว ระยะเวลาหรือจำนวนวันทำงานของลูกจ้างต่อ 1 สัปดาห์ เป็นดังนี้คือ

ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน ร้อยละ 62 ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน ร้อยละ 29 ทำงานสัปดาห์ละ $6\frac{1}{2}$ วัน ร้อยละ 9

จะเห็นได้ว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเงินบำรุงร้อยละ 71 ต้องทำงานสัปดาห์ละ $6 - 6\frac{1}{2}$ วัน ต่อสัปดาห์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะงานรักษาพยาบาลเป็นงานที่ต้องให้บริการแก่ประชาชนตลอดเวลา 24 ชั่วโมง ลูกจ้างที่ทำงานค่านบริการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เช่น พนักงานผู้ช่วยพยาบาล และคนงานประเภทต่าง ๆ จะต้องทำงานแบบเช้าเวร ถ้าโรงพยาบาลใดมีลูกจ้างมากก็จะจัดเวรละ 8 ชั่วโมง ถ้าโรงพยาบาลใดมีลูกจ้างน้อยก็จะจัดเวรแบบเวรละ 12 ชั่วโมง เช่น เริ่มเช้าเวรตั้งแต่ 6 โมงเช้าและไปออกเวรเวลา 18.00 น. หรือ 6 โมงเย็น ทั้งนี้เพื่อให้มีปริมาณคนทำงานเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ จากการสัมภาษณ์พบว่าลูกจ้างบางคนต้องเช้าเวรตั้งแต่ 6 โมงเช้าและไปออกเวรเวลา 6 โมงเช้าของวันรุ่งขึ้น ซึ่งเท่ากับทำงาน 24 ชั่วโมงติดต่อกัน ลูกจ้างในโรงพยาบาลต่าง ๆ หลายแห่งต้องทำงานติดต่อกัน 2 สัปดาห์แล้วหยุดพัก 1 วันหรือ 2 วันต่อ 2 สัปดาห์ และการทำงานที่เกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติ (8 ชั่วโมงต่อ 1 วัน) นี้ลูกจ้างไม่ได้รับเงินล่วงเวลา (Overtime) จากการทำงานเหมือนข้าราชการที่เป็นแพทย์หรือพยาบาลแต่อย่างใด

ส่วนลูกจ้างร้อยละ 29 ที่ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์นั้น ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างที่ทำงานค่านบริการหรือการเงิน หรืองานอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่งานให้บริการด้านรักษาพยาบาล และเป็นงานที่ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า เป็นงานที่สะดวกสบายกว่างานให้บริการอยู่แล้ว ทำให้เกิดความเคลือบแคลงระหว่างลูกจ้างด้วยกัน และถ้ามีงานค่านบริการหรือการเงินว่างลงลูกจ้างที่ทำงานค่านบริการมักจะแย่งกันขอเปลี่ยนงานไปทำงานค่านนี้ ถ้าตนเองมีคุณสมบัติที่จะบรรจุได้

ตารางที่ 36 การทำงานในวันหยุดโดยไม่ได้รับเงินค่าดวงเวลา

ประเภทของลูกจ้าง การทำงานในวันหยุด โดยไม่ได้รับเงินค่าดวงเวลา	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	ไม่ต้องทำ	24	13	20	16.1	44
ทำเป็นประจำทุกสัปดาห์	91	51	61	49.1	152	50
ทำเดือนละ 1 ครั้งโดยฉลัดกันเป็นเวร	17	10	9	7.3	26	9
ทำเดือนละ 2 ครั้งโดยฉลัดกันเป็นเวร	26	15	26	21	52	17
ทำเดือนละ 3 ครั้งโดยฉลัดกันเป็นเวร	7	4	4	3.2	11	4
ทำนาน ๆ ครั้งหนึ่ง	12	7	4	3.2	16	5
รวม	177	100	124	100	301	100

ลูกจ้างที่ต้องมาทำงานในวันหยุดโดยไม่ได้รับเงินค่าดวงเวลาจำแนกได้ดังตารางที่ 36
ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำที่ต้องมาทำงานในวันหยุดเป็นประจำทุกสัปดาห์ร้อยละ 51 ทำเดือนละ 2 ครั้ง โดยฉลัดกันเป็นเวร ร้อยละ 15 ไม่ต้องทำงานในวันหยุดเลย ร้อยละ 13 ทำเดือนละ 1 ครั้ง โดยฉลัดกันเป็นเวร ร้อยละ 10 ทำนาน ๆ ครั้งหนึ่งมีร้อยละ 7 และทำงานในวันหยุดเดือนละ 3 ครั้งมีร้อยละ 4

สำหรับลูกจ้างเงินบำนาญ ก็เช่นกันคือร้อยละ 49.1 ต้องมาทำงานในวันหยุดทุกสัปดาห์ รองลงไปคือร้อยละ 21 มาทำงานในวันหยุดเดือนละ 2 ครั้ง ร้อยละ 16.1 ไม่ต้องมาทำงานในวันหยุดเลย ร้อยละ 7.3 ทำเดือนละ 1 ครั้งโดยฉลัดกันเป็นเวร และร้อยละ 3.2 ทำนาน ๆ ครั้งหนึ่ง หรือทำเดือนละ 3 ครั้ง

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภท ลูกจ้างที่ออกมาทำงานในวันหยุดโดยไม่ได้รับเงินค่าล่วงเวลามีดังนี้คือ

ทำงานในวันหยุดเป็นประจำทุกสัปดาห์ร้อยละ 50 ทำเดือนละ 2 ครั้งโดยเฉลี่ยกันเป็นเวรร้อยละ 17 ทำเดือนละ 1 ครั้ง โดยเฉลี่ยกันเป็นเวรร้อยละ 9 ทำนาน ๆ ครั้งหนึ่งมีร้อยละ 5 และทำเดือนละ 3 ครั้ง มีร้อยละ 4

จะเห็นว่าลูกจ้างร้อยละ 50 ออกมาทำงานในวันหยุดเป็นประจำทุกสัปดาห์โดยไม่ได้รับเงินค่าล่วงเวลา และลูกจ้างจำนวนร้อยละ 17 ออกมาทำงานในวันหยุดสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ส่วนลูกจ้างที่ไม่ออกมาทำงานในวันหยุดมีเพียงร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด

ตารางที่ 37 ระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง

ระยะเวลาในการทำงาน	ประเภทของลูกจ้าง		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	—	—	30	24	30	10		
1 - 5 ปี	26	15	64	51	90	30		
6 - 10 ปี	58	33	23	18	81	27		
11 - 15 ปี	39	22	2	2	41	14		
16 - 20 ปี	30	17	2	2	32	10		
21 - 25 ปี	19	11	2	2	21	7		
26 - 30 ปี	3	1	—	—	3	1		
31 ปีขึ้นไป	2	1	1	1	3	1		
รวม	177	100	124	100	301	100		

ตารางที่ 37 แสดงถึงระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่หรือร้อยละ 33 มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปีขึ้นไป รองลงมาคือร้อยละ 22 มีอายุการทำงาน 11-15 ปี ร้อยละ 17 มีอายุการทำงาน 16-20 ปี ร้อยละ 15 มีอายุการทำงานระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 11 มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 21-25 ปี และลูกจ้างที่มีอายุการทำงาน 26-30 ปี หรือตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 1

ส่วนลูกจ้างเงินบำรุงนั้นส่วนใหญ่หรือร้อยละ 51 มีอายุการทำงานระหว่าง 1-5 ปี รองลงไปคือร้อยละ 24 มีอายุการทำงานไม่ถึง 1 ปี ร้อยละ 18 มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี ส่วนลูกจ้างเงินบำรุงที่มีอายุการทำงานเกินกว่า 10 ปีขึ้นไป คือ อายุการทำงาน ระหว่าง 11-15 ปี หรือ 16-20 ปี หรือ 21-25 ปี มีเพียงร้อยละ 2 เท่า ๆ กัน

เมื่อเปรียบเทียบลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทจะเห็นว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปมีถึงร้อยละ 85 ส่วนลูกจ้างเงินบำรุงส่วนใหญ่หรือร้อยละ 75 มีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี แต่ลูกจ้างเงินบำรุงที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6-30 ปีขึ้นไปก็มีจำนวนไม่น้อยคือ ประมาณร้อยละ 25 ของลูกจ้างเงินบำรุงทั้งหมด ที่เป็นเช่นนี้แสดงว่าลูกจ้างเงินบำรุงของโรงพยาบาลไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารเท่าที่ควร เฝิงจะมีการตื่นตัวให้มีการบรรจุ ลูกจ้างเงินบำรุงเป็นลูกจ้างประจำโดยเริ่มตั้งแต่ปี 2519 เป็นต้นมา เนื่องจากจำนวนลูกจ้างเงินบำรุงในโรงพยาบาลแต่ละแห่งเพิ่มมากขึ้นทุกปีเนื่องจากมีปริมาณงานเพิ่มขึ้น ประกอบกับ มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานขั้นต่ำทำให้โรงพยาบาลต้องปรับอัตราค่าจ้างให้เท่ากับกฎหมายแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมาย ทำให้โรงพยาบาลมีภาระในการจ่ายค่าจ้างเงินบำรุงเพิ่มขึ้นทุกปี จึงทำความตกลงกับสำนักงานประมาณและกระทรวงการคลังขอแปลงตำแหน่งลูกจ้างเงินบำรุง เป็นลูกจ้างประจำ โดยสำนักงานประมาณจะอนุมัติค่าแห่งลูกจ้างประจำให้เป็นปี ๆ ไปประมาณ ปีละ $\frac{1}{3}$ ของลูกจ้างเงินบำรุงทั้งหมด โดยคาดว่าจะใช้เวลาในการบรรจุลูกจ้างเงินบำรุงเป็น ลูกจ้างประจำได้หมดภายใน 3 ปี กวดยเหตุนี้จึงทำให้ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่หรือร้อยละ 45 ได้รับอัตราค่าจ้างเดือนละ 751-1,000 บาทเท่านั้น (ตารางที่ 19) และมีลูกจ้างเงินบำรุง

บางส่วนของงานมานานและได้รับค่าจ้างสูงไม่ยอมรับเป็นลูกจ้างประจำ เพราะจะถูกลดอัตราค่าจ้างจากเดิมมาก แมว่าการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำจะทำให้ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นก็ตาม ดังนั้นจากการสำรวจจึงปรากฏว่ามีลูกจ้างเงินบำนาญบางส่วนที่มีอายุการทำงานนานเกินกว่า 10 ปีขึ้นไป

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้ว อายุการทำงานของลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 30 จะอยู่ในระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 27 มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 14 มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี หรือมีอายุการทำงานระหว่าง 16-20 ปี มีร้อยละ 10 เท่า ๆ กัน และลูกจ้างร้อยละ 7 มีอายุการทำงานระหว่าง 21-25 ปี ร้อยละ 1 มีอายุการทำงานระหว่าง 26-30 ปี หรือมีอายุการทำงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 38 เหตุผลที่ลูกจ้างทำงานในโรงพยาบาลนานเกินกว่า 1 ปีขึ้นไป

ประเภทของลูกจ้าง	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
งานในโรงพยาบาลมีความมั่นคงดี						
กว้างานที่อื่น	42	24	48	39	90	30
งานในโรงพยาบาลมีสวัสดิการดี	6	3	4	3	10	3
หางานอื่นที่ดีกว่านี้ทำไม่ได้	20	11	31	25	51	17
มีความมั่นคงและมีสวัสดิการดี	65	37	22	18	87	29
มีความมั่นคงและหางานอื่นที่ดีกว่านี้ทำไม่ได้	14	8	6	5	20	7
มีสวัสดิการดีและหางานอื่นที่ดีกว่านี้ทำไม่ได้	3	2	3	2	6	2
ทั้ง 3 ข้อแรกรวมกัน	18	10	4	3	22	7
อื่น ๆ	9	5	6	5	15	5
รวม	177	100	124	100	301	100

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

การพิจารณาเหตุผลที่ลูกจ้างทำงานมานานเกินกว่า 1 ปีขึ้นไปนั้น เพื่อจะได้ทราบว่ามีเหตุจูงใจอะไรบ้างที่ทำให้ลูกจ้างทำงานอยู่ในโรงพยาบาลนาน ปรากฏว่าสาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างทำงานในโรงพยาบาลนานเกินกว่า 1 ปีขึ้นไปได้แก่สาเหตุต่าง ๆ ดังตารางที่ 38 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่หรือร้อยละ 37 ทำงานที่โรงพยาบาลนานเกินกว่า 1 ปีขึ้นไปเพราะเห็นว่างานในโรงพยาบาลมีความมั่นคงและมีสวัสดิการดีกว่างานที่อื่น เหตุผลรองลงมาคือร้อยละ 24 เพราะเห็นว่างานในโรงพยาบาลมีความมั่นคงดีกว่างานที่อื่นร้อยละ 11 ทำงานที่โรงพยาบาลนานเพราะหางานอื่นที่คิดว่าจะทำไม่ได้ ร้อยละ 10 เห็นว่างานในโรงพยาบาลมีความมั่นคง และมีสวัสดิการดีกว่างานที่อื่นประกอบกับหางานอื่นที่คิดว่าจะทำไม่ได้ (เหตุผลทั้ง 3 ข้อรวมกัน) ร้อยละ 8 ทำงานที่โรงพยาบาลนานเพราะงานที่โรงพยาบาลมีความมั่นคงดีและหางานอื่นที่คิดว่าจะทำไม่ได้ ร้อยละ 5 ตอบว่าเพราะอยู่ใกล้บ้าน หรือมีสภาพแวดล้อมที่ดี (กรณีมีบ้านพักในโรงพยาบาล) ร้อยละ 3 ทำงานที่โรงพยาบาลนานเพราะงานที่โรงพยาบาลมีสวัสดิการดีกว่างานที่อื่น และลูกจ้างประจำร้อยละ 2 ตอบว่าเพราะงานในโรงพยาบาลมีสวัสดิการดี และหางานอื่นที่คิดว่าจะทำไม่ได้

ส่วนเหตุผลที่ทำให้ลูกจ้างเงินบำนาญทำงานที่โรงพยาบาลนานเกินกว่า 1 ปีขึ้นไปนั้น ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 39 ตอบว่าเพราะงานในโรงพยาบาลมีความมั่นคงดีกว่างานที่อื่น เหตุผลอันดับรองลงไปคือร้อยละ 25 ทำงานในโรงพยาบาลเพราะหางานอื่นที่คิดว่าจะทำไม่ได้ ร้อยละ 18 เห็นว่างานในโรงพยาบาลมีความมั่นคงและมีสวัสดิการดีกว่างานที่อื่น ร้อยละ 5 ทำงานในโรงพยาบาลนานเพราะงานในโรงพยาบาลมีความมั่นคงและหางานอื่นที่คิดว่าจะทำไม่ได้ หรือเนื่องจากเหตุผลอื่น ๆ เช่น อยู่ใกล้บ้านสะดวกในการไปทำงาน หรือดีกว่าอยู่เฉย ๆ และลูกจ้างเงินบำนาญร้อยละ 3 ทำงานในโรงพยาบาลนานเพราะเห็นว่างานในโรงพยาบาลมีสวัสดิการดีกว่างานที่อื่น หรือเหตุผลทั้ง 3 ข้อรวมกันคือ มีความมั่นคงดี สวัสดิการดีและหางานอื่นที่คิดว่าจะทำไม่ได้ประกอบกัน และลูกจ้างเงินบำนาญร้อยละ 2 ทำงานในโรงพยาบาลนานเพราะเห็นว่างานในโรงพยาบาลมีสวัสดิการดีประกอบกับหางานอื่นที่คิดว่าจะทำไม่ได้ด้วย

เมื่อเปรียบเทียบลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทจะเห็นว่ามีความแตกต่างกันเล็กน้อย คือ สาเหตุหรือมูลเหตุจูงใจที่สำคัญที่ทำให้ลูกจ้างประจำทำงานอยู่ในโรงพยาบาลนาน ๆ คือ งานที่โรงพยาบาลมีความมั่นคงและมีสวัสดิการดีกว่าที่อื่นร้อยละ 37 ส่วนสาเหตุจูงใจที่สำคัญที่ทำให้ลูกจ้างเงินบำรุงทำงานในโรงพยาบาลนาน ๆ นั้น ร้อยละ 39 เห็นว่างานในโรงพยาบาลมีความมั่นคงดีกว่างานที่อื่น

อย่างไรก็ดี เหตุจูงใจที่ทำให้ลูกจ้างทั้ง 2 ประเภท ทำงานในโรงพยาบาลนานเกินกว่า 1 ปี ขึ้นไปได้แก่งานในโรงพยาบาลมีความมั่นคงดีกว่างานที่อื่นร้อยละ 30 งานที่โรงพยาบาลมีความมั่นคงและมีสวัสดิการดีร้อยละ 29 หางานอื่นที่ดีกว่านี้ทำไม่ได้ร้อยละ 17 และงานที่โรงพยาบาลมีความมั่นคงและหางานอื่นที่ดีกว่านี้ทำไม่ได้ หรือเหตุผลทั้ง 3 ข้อรวมกัน คือ งานในโรงพยาบาลมีความมั่นคงดี มีสวัสดิการดี และหางานอื่นที่ดีกว่านี้ทำไม่ได้ ร้อยละ 7 เท่า ๆ กัน ร้อยละ 5 เป็นเหตุผลอื่น ๆ เช่น อยู่ใกล้บ้านสะดวกในการมาทำงาน หรือมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ฯลฯ ลูกจ้างประจำที่ทำงานที่โรงพยาบาลนานเพราะเห็นว่างานในโรงพยาบาลมีสวัสดิการดีมีร้อยละ 3 และเพราะงานในโรงพยาบาลมีสวัสดิการดี และหางานอื่นที่ดีกว่านี้ทำไม่ได้มีร้อยละ 2 ดังนั้นเราอาจสรุปได้ว่ามูลเหตุจูงใจที่สำคัญที่ทำให้ลูกจ้างทำงานในโรงพยาบาลนานคือความมั่นคงของงานที่ทำ และมีลูกจ้างถึงร้อยละ 17 ที่ต้องทำงานในโรงพยาบาลนาน เพราะหางานอื่นที่ดีกว่านี้ทำไม่ได้ เมื่อเทียบกับความรู้ของตนเองซึ่งส่วนใหญ่มีความรู้เพียงระดับประถมปีที่ 4 ซึ่งเมื่อไปทำงานที่อื่นก็คงจะเป็นตำแหน่งคนงาน เช่นเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับอยู่เวลานี้มิได้เป็นเหตุจูงใจที่ทำให้ลูกจ้างทำงานในโรงพยาบาลนาน ๆ แก่อย่างใด แสดงว่าสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับอยู่เวลานี้ ไม่มากพอที่จะใช้ เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้ลูกจ้างมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 39 สาเหตุที่ทำให้เป็นลูกจ้างเงินบำรุงนานเกินกว่า 1 ปี

สาเหตุที่ทำให้เป็นลูกจ้างเงินบำรุงนานเกินกว่า 1 ปี	จำนวน	ร้อยละ
ความสามารถในการปฏิบัติงานยังไม่ดี	—	—
ขอตำแหน่งลูกจ้างประจำมาบรรจุให้ไม่ได้	17	18
ไม่ทราบเหตุผล	57	61
อื่น ๆ	20	21
รวม	94	100

จากตารางที่ 37 จะเห็นว่ามียู้งจ้างเงินบำรุงถึงร้อยละ 76 ที่ทำงานนานเกินกว่า 1 ปีขึ้นไป สาเหตุที่ทำให้ต้องเป็นลูกจ้างเงินบำรุงนานเกินกว่า 1 ปี ปรากฏดังตารางที่ 39 ดังนี้คือ

ลูกจ้างจำนวนเกินกว่าครึ่งหรือร้อยละ 61 ไม่ทราบว่าทำไมตนจึงยังไม่ได้บรรจุเป็นลูกจ้างประจำ สาเหตุสำคัญรองลงมาคือเหตุผลอื่น ๆ ที่ถึงร้อยละ 21 นั้น ได้แก่อันอยู่กับความพอใจของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่จะพอใจเลือกลูกจ้างคนใดบรรจุเป็นลูกจ้างประจำก็ได้ หรือมีการเล่นพรรคเล่นพวกไม่คำนึงถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน หรืออายุการทำงานของลูกจ้าง และมีลูกจ้างเงินบำรุงเพียงร้อยละ 18 เท่านั้นที่ทราบเหตุผลในการที่ยังไม่สามารถบรรจุเป็นลูกจ้างประจำได้ เพราะยังขอตำแหน่งให้ไม่ได้

การที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องเป็นลูกจ้างเงินบำรุงนาน ๆ โดยไม่ทราบว่าตนจะได้รับ การบรรจุเป็นลูกจ้างประจำเมื่อใด ทำให้รู้สึกวางงานที่ทำไมมีความมั่นคงเท่าที่ควร อาจเป็นเหตุให้ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอีกด้วย

ตารางที่ 40 ความรู้สึกของลูกจ้างต่องานที่ทำในปัจจุบัน

ความรู้สึกต่อ งานที่ทำ	ประเภทของลูกจ้าง		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจ	98	55	81	65	179	60		
ไม่พอใจ	79	45	43	35	122	40		
รวม	177	100	124	100	301	100		

ความรู้สึกต่องานที่ทำ เช่นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ มีผลต่อการปฏิบัติงานของคนเราเป็นอย่างมาก เพราะถ้าเรามีความพึงพอใจในงานที่ทำเราจะปฏิบัติงานอย่างคึกอกตั้งใจและมีประสิทธิภาพมากกว่างานที่เราไม่ชอบ ดังนั้นในการพิจารณาปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์ ความรู้สึกของลูกจ้างต่องานที่ทำในปัจจุบันจึง เป็นปัจจัยสำคัญอีกอันหนึ่งที่ยู่เขียนจะคงคำนึงถึง และนำมาพิจารณาร่วมด้วย

จากการสำรวจปรากฏว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานที่ทำดังตารางที่ 40 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำ ที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำมีร้อยละ 55 ไม่พึงพอใจในงานที่ทำร้อยละ 45

ลูกจ้างเงินบำนาญ ที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำมีร้อยละ 65 ไม่พึงพอใจในงานที่ทำร้อยละ 35

เมื่อเปรียบเทียบลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทจะเห็นว่าเปอร์เซ็นต์หรือร้อยละของลูกจ้างเงินบำนาญที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำมีมากกว่าลูกจ้างประจำ คือมีร้อยละ 65 ในขณะที่ลูกจ้าง

ประจำที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำมีเพียงร้อยละ 45 ทั้ง ๆ ที่เมื่อพิจารณาถึงความมั่นคงของงานที่ทำ รายได้ และสวัสดิการต่าง ๆ แล้ว ลูกจ้างประจำน่าจะมีการมีความพึงพอใจในงานที่ทำมากกว่าลูกจ้างเงินบำนาญ เพราะงานมีความมั่นคงมากกว่าและได้รับสวัสดิการต่าง ๆ มากกว่าลูกจ้างเงินบำนาญ ที่เป็นเช่นนี้จะเห็นไปตามที่ Yoder ได้ทำการเปรียบเทียบไว้ว่า "เมื่อระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไปแล้ว ระดับกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะลดลงอย่างรวดเร็ว"¹

อย่างไรก็ดีเมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้ว ความรู้สึกต่องานที่ทำของลูกจ้างเป็นดังนี้คือ

มีความพึงพอใจในงานที่ทำร้อยละ 60 ไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ร้อยละ 40

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹Dale Yoder and Other, Handbook of Personnel Management and Labor Relations (New York: McGraw Hill book Co., 1958), p.458.

ตารางที่ 41 สาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างพอใจในงานที่ทำ

สาเหตุที่ทำให้ ลูกจ้างเกิดความพอใจ ในงานที่ทำ	ประเภทของลูกจ้าง		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สวัสดิการ	6	4	2	2	8	3
รายได้	1	1	-	-	1	-
งานและสภาพการทำงาน	78	58	66	61	144	59
การบริหารงานและสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	23	17	23	21	46	19
เหมาะสมกับความรู้	6	4	10	9	16	7
เหมาะสมกับความรู้	21	16	8	7	29	12
รวม	135	100	109	100	244	100

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

นอกจากจะคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ลูกจ้างไม่พึงพอใจในงานที่ทำแล้ว ปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ก็เป็นสิ่งที่เราควรจะคำนึงถึงเช่นกัน เพื่อจะได้นำปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวมาใช่เป็นเครื่องมือให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในงานที่ทำมากขึ้น สาเหตุหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำปรากฏดังตารางที่ 42 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำ ที่มีความพอใจในงานเนื่องจากงานและสภาพการทำงานมีร้อยละ 58 จากการบริหารงานและสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานร้อยละ 17 จากการได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ร้อยละ 16 เนื่องจากเพื่อนร่วมงานร้อยละ 4 การมีสวัสดิการต่าง ๆ ร้อยละ 4 เนื่องจาก
จากรายได้ร้อยละ 1

ลูกจ้างเงินบำรุง ที่มีความพอใจในงานเนื่องจากงานและสภาพการทำงานมี ร้อยละ 61 จากการบริหารงานและผู้นบังคับบัญชา ร้อยละ 21 เนื่องจากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 9 จากการได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้อยู่ ร้อยละ 7 การมีสวัสดิการด้านต่าง ๆ ร้อยละ 2

เมื่อเปรียบเทียบลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทจะเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเงินบำรุงเกิดความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่ได้แก่ งานและสภาพการทำงาน รองลงไปได้แก่ การบริหารงานและผู้นบังคับบัญชา

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภท ปรากฏว่าปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำได้แก่

งานและสภาพการทำงาน ร้อยละ 59 การบริหารงานและผู้นบังคับบัญชา ร้อยละ 19 ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ร้อยละ 12 เพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 7 สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ ร้อยละ 3

ซึ่งจะเห็นได้ว่าคำตอบที่ได้รับจากลูกจ้างทั้งหมด คล้ายคลึงกับคำตอบที่ได้รับจากลูกจ้างทั้ง 2 ประเภท

งานและสภาพการทำงานที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจในงานที่ทำ ได้แก่ สภาพการทำงานที่ไม่หนักเกินไป เช่น ทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง มีความสะดวกสบายในการทำงาน มีความถนัดหรือได้ทำงานที่ตนชอบ มีอิสระในการทำงาน เช่น ปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยไม่ต้องรอรับคำสั่งจากหัวหน้าเสมอไป

การบริหารงานและผู้นบังคับบัญชาที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความพอใจในงานที่ทำได้แก่ มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน ผู้นบังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อทุกข์สุขของลูกจ้าง และให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน หรือให้ความช่วยเหลือด้านการเงินควยในบางครั้ง

เพื่อนร่วมงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ไม่อิจฉาริษยา กัน โดยเฉพาะงานด้านรักษาพยาบาล และงานให้บริการต่าง ๆ ถ้าเกี่ยงกันทำงานแล้วผู้ร่วมงานคนอื่นจะต้องทำงานเพิ่มขึ้นมาก

ตารางที่ 42 สาเหตุความไม่พอใจในงานของลูกจ้าง

ประเภทของลูกจ้าง สาเหตุความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สวัสดิการของหน่วยงาน	2	2	3	5	5	3
รายได้	8	7	7	11	15	9
งานและสภาพการทำงาน	65	60	34	56	99	58
การบริหารงานและผู้นบังคับบัญชา	24	22	14	23	38	22
เพื่อนร่วมงาน	10	9	3	5	13	8
รวม	109	100	61	100	170	200

หมายเหตุ ตอบไขมากกว่า 1 คำตอบ

ความไม่พึงพอใจในงานที่ทำของลูกจ้างเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ ดังตารางที่ 41 ดังนี้คือ

ลูกจ้างเงินประจำ ที่มีความไม่พึงพอใจเนื่องจากงานและสภาพการทำงานมีร้อยละ 60 จากการบริหารงานและผู้นบังคับบัญชาร้อยละ 22 จากเพื่อนร่วมงานร้อยละ 9 เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอกับการครองชีพร้อยละ 7 เนื่องจากสวัสดิการของหน่วยงานไม่เพียงพอ ร้อยละ 2

ลูกจ้างเงินบำนาญ ที่มีความไม่พึงพอใจในงานเนื่องจากงานและสภาพการทำงาน ร้อยละ 56 จากการบริหารงานและผู้นบังคับบัญชาร้อยละ 23 เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอกับการครองชีพร้อยละ 11 เนื่องจากเพื่อนร่วมงานร้อยละ 5 เนื่องจากสวัสดิการของหน่วยงานไม่เพียงพอ ร้อยละ 5

เมื่อเปรียบเทียบทั้ง 2 ประเภทแล้วจะเห็นว่าความไม่พึงพอใจในงานที่ทำของลูกจ้าง ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเงินบำรุงมีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากงานและสภาพการทำงาน รองลงมาคือ การบริหารงานและผู้นับตั้งบัญชา ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับสวัสดิการของหน่วยงาน มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายเช่นเดียวกัน

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้ว ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 58 ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและสภาพการทำงาน เช่นกัน คือ ความไม่พึงพอใจในงานที่เกิดจากงานและสภาพการทำงานร้อยละ 58 จากการบริหารงานและผู้นับตั้งบัญชาร้อยละ 22 เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอกับการครองชีพร้อยละ 9 จากเพื่อนร่วมงานร้อยละ 8 เนื่องจากสวัสดิการของหน่วยงานไม่เพียงพอร้อยละ 3

และจากการที่ 40 เราจะเห็นว่าจำนวนลูกจ้างที่ไม่มีพึงพอใจในการทำงานมีเพียง 122 คน หรือร้อยละ 40 ของลูกจ้างทั้งหมด แต่คำตอบที่ได้รับทั้งหมดมี 170 คำตอบ แสดงว่าปัจจัยที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่พึงพอใจ ในงานมีมากกว่า 1 อย่างขึ้นไป ปัจจัยดังกล่าวได้แก่งานและสภาพการทำงานควบคู่กับการบริหารงานและผู้นับตั้งบัญชา

งานและสภาพการทำงานที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ได้แก่สภาพการทำงานที่หนักเกินไป หรือรองรับผิดชอบงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน เช่น พนักงานผู้ช่วยเหลือแพทย์บางคนที่ต้องทำงานในหน้าที่ของกงงานทั่ว ๆ ไปด้วย เช่น งานทำความสะอาดกติกคนไข้ งานที่ต้องเข้าเวรรอบบาย หรือรอบคึก เช่น งานค่ารักษาพยาบาลก็เป็นงานที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ชอบ

การบริหารงานและผู้นับตั้งบัญชาที่ทำให้ลูกจ้างไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ได้แก่การไม่กำหนดขอบเขตและความรับผิดชอบของงานในแต่ละตำแหน่ง การทำงานไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ที่แท้จริง เช่น ตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานผู้ช่วยเหลือแพทย์ แต่ต้องไปทำงานเกี่ยวกับงานช่างหรืองานของกงงาน ส่วนผู้นับตั้งบัญชาที่ลูกจ้างไม่ชอบ คือ ผู้นับตั้งบัญชาที่เข้มงวดจนเกินไป ไม่มีความเห็นอกเห็นใจลูกน้องหรือผู้นับตั้งบัญชา การพิจารณาความดีความชอบไม่พิจารณาจาก

ผลการปฏิบัติงาน แต่พิจารณาจากความพอใจของหัวหน้าเท่านั้น ไม่มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ มีความเหลื่อมล้ำกันระหว่างลูกจ้างกับข้าราชการ ฯลฯ

เพื่อนร่วมงานที่เป็นสาเหตุให้ลูกจ้างเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ได้แก่การอิจฉา ริษยาซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในหน่วยงาน ตลอดจนการ เกี่ยงกันทำงาน เป็นต้น

ส่วนสวัสดิการในที่นี้หมายถึงสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับจากโรงพยาบาล คือการรักษาพยาบาลฟรี และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับความระบียบกระทรวงการคลัง เช่นสวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยการศึกษาของบุตร ฯลฯ จากการสำรวจพบว่าสวัสดิการด้านต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในระดักรอง ๆ กล่าวคือลูกจ้างเพียงร้อยละ 3 ที่มีความไม่พอใจในงานที่ทำเนื่องจากสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงชอกกับความต้องการ

ตารางที่ 43 ความรู้สึกของลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ที่ก่อกุลต่าง ๆ

ประเภทลูกจ้าง	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ทราบ	33	19	11	9	44	15
เท่าเทียมกัน	53	30	5	4	58	19
เหลื่อมล้ำกัน	91	51	108	87	199	66
รวม	177	100	124	100	301	100

ในการสำรวจความรู้สึกเกี่ยวกับสิทธิ คือสิทธิในการลาต่าง ๆ เช่น ลากิจ ลาป่วย ลาก่อนและการลาเนื่องจากเหตุต่าง ๆ และผลประโยชน์ที่ก่อกุลหรือสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ เช่นสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย ฯลฯ นั้น

ลูกจ้างมีความรู้สึกในเรื่องดังกล่าวอย่างไรบ้างเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการ ผลของการสำรวจปรากฏในตารางที่ 43 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำ ที่เห็นว่าสิทธิและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เหลื่อมล้ำกันมีร้อยละ 51 สิทธิและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ใกล้เคียงเท่าเทียมกันมีร้อยละ 30 ไม่ทราบร้อยละ 19

ลูกจ้างเงินบำนาญ ที่เห็นว่าสิทธิและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เหลื่อมล้ำกันมีร้อยละ 87 สิทธิและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ใกล้เคียงเท่าเทียมกันแล้วร้อยละ 4 ไม่ทราบร้อยละ 9

เมื่อเปรียบลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทจะเห็นว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ทั้งลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเงินบำนาญยังเห็นว่าสิทธิและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ของลูกจ้างและข้าราชการยังไม่เท่าเทียมกัน แต่เปอร์เซ็นต์หรือจำนวนร้อยละของลูกจ้างเงินบำนาญ ที่เห็นว่าสิทธิและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ของลูกจ้างและข้าราชการเหลื่อมล้ำกันมีถึงร้อยละ 87 ขณะที่ลูกจ้างประจำมีเพียงร้อยละ 51 ข้อที่น่าสนใจ เก่าอีกข้อหนึ่งคือ ถึงแม้ว่าลูกจ้างประจำส่วนใหญ่จะได้รับสิทธิในการลาต่าง ๆ และสวัสดิการต่าง ๆ จากทางราชการเกือบจะเท่าเทียมกับข้าราชการแล้วก็ตาม แต่ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่หรือร้อยละ 51 เห็นว่ายังเหลื่อมล้ำหรือไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้ว ความรู้สึกของลูกจ้างต่อสิทธิและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ในเวลานี้ ส่วนใหญ่ยังเห็นว่ามีความเหลื่อมล้ำกันอยู่มากดังนี้คือ

สิทธิและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เหลื่อมล้ำกันร้อยละ 66 สิทธิและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เท่าเทียมกันร้อยละ 19 ไม่ทราบร้อยละ 15

การที่ลูกจ้างประมาณร้อยละ 15 ไม่ทราบสิทธิและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ตนได้รับจากทางราชการทั้ง ๆ ที่ทำงานมานานเกินกว่า 1 ปีแล้ว (อายุการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีเพียงร้อยละ 10 จากตารางที่ 37) เป็นปรากฏการณ์ที่ไม่สู้จะดีนัก

เพราะบุคคลเหล่านี้อาจถูกชักจูงให้รวมนัดหยุดงานหรือก่อให้เกิดปัญหาแรงงานด้านต่าง ๆ ขึ้นได้ เพราะไม่ทราบว่าตนเองได้รับหรือไม่ได้รับสิทธิและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ อย่างไรบ้าง นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานด้านบุคลากรในโรงพยาบาลต่าง ๆ ของกรมการแพทย์ ควรจะได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่านี้ เพราะตามหลักการบริหารงานบุคคลที่ดีนั้น ลูกจ้างหรือพนักงานควรจะได้รับการทราบว่าตนมีสิทธิ หรือได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ อย่างไรบ้าง (ในกิจการที่มีสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงาน) ตั้งแต่วันแรกที่ได้เข้าทำงาน โดยเฉพาะลูกจ้างเงินบำนาญที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ เพราะได้รับสวัสดิการและสิทธิต่าง ๆ ในการลาเพิ่มขึ้นมาก แต่ปรากฏว่าลูกจ้างประจำที่ไม่ทราบสิทธิและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ตนจะได้รับจากทางราชการมีจำนวนสูงกว่าลูกจ้างเงินบำนาญเสียอีกก็มีถึงร้อยละ 19 ในขณะที่ลูกจ้างเงินบำนาญเพียงร้อยละ 9 ที่ไม่ทราบสิทธิและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ของตนเอง

ตารางที่ 44 สวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากหน่วยงานเวลานี้

ประเภทของลูกจ้าง สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่เวลานี้	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ทราบ	-	-	7	4	7	2
รักษาพยาบาลฟรี	177	66	122	74	299	69
มีที่พักให้อยู่ฟรี	26	10	14	8	40	9
มีอาหารกลางวันให้รับประทานใน ราคาถูก	36	13	20	13	56	13
มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเมื่อ เค็นครอน	27	10	-	-	27	6
มีร้านค้าจำหน่ายสินค้าในราคาถูก	2	1	3	1	5	1
รวม	268	100	166	100	434	100

หมายเหตุ ตอบไขมากกว่า 1 คำตอบ

สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานหรือโรงพยาบาลต่าง ๆ ในสังกัดกรมการแพทย์ จัดให้กับลูกจ้างและข้าราชการในหน่วยงานของตน ได้แก่การรักษาพยาบาลโดยไม่เสียเงิน (ถ้าไม่มีสิทธิเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล เช่น พวกลูกจ้างเงินบำนาญ) ซึ่งมีทุกแห่ง ส่วนสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยโดยให้ที่อยู่ หรือจัดหาอาหารกลางวันให้รับประทานในราคา ถูก มีเงินสวัสดิการของหน่วยงานใหญ่ๆ หรือมีร้านค้าของหน่วยงานจำหน่ายสินค้าให้กับ ลูกจ้างหรือข้าราชการในราคาถูกนั้น เป็นสวัสดิการที่หน่วยงานแต่ละแห่งจัดขึ้นเอง โดย ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแต่ละแห่ง สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับปรากฏดังตารางที่ 44 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำ ได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลร้อยละ 66 จัดหาอาหารกลางวันให้รับประทานในราคาถูกร้อยละ 13 มีที่พักให้ร้อยละ 10 มีเงินสวัสดิการให้ ใหญ่ร้อยละ 10 มีร้านค้าจำหน่ายสินค้าในราคาถูก ร้อยละ 1

ลูกจ้างเงินบำนาญ ได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลร้อยละ 74 จัดหาอาหารกลางวันให้รับประทานในราคาถูกร้อยละ 13 มีที่พักให้ร้อยละ 8 ไม่ทราบร้อยละ 4 มีร้านค้าของหน่วยงานจำหน่ายสินค้าในราคาถูกร้อยละ 1

เมื่อเปรียบเทียบลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้วจะเห็นว่า สวัสดิการที่ลูกจ้าง ทั้ง 2 ประเภทได้รับจากหน่วยงานส่วนใหญ่ เป็นสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล รอง ลงไปคือได้รับประทานอาหารกลางวันในราคาถูก และมีที่พักให้เช่นเดียวกัน แต่ลูกจ้าง ประจำได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับเงินของหน่วยงานมากกว่าลูกจ้างเงินบำนาญ คือมีร้อยละ 10 ในขณะที่ลูกจ้างเงินบำนาญไม่ได้รับสวัสดิการด้านนี้จากหน่วยงานเลย นอกจากนี้ยังมีลูกจ้าง เงินบำนาญถึงร้อยละ 4 ที่ไม่ทราบว่าตนเองได้รับสวัสดิการอะไรจากหน่วยงาน

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้ว สวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจาก หน่วยงานเวลานี้คือ

สวัสดิการด้านรักษาพยาบาลร้อยละ 69 มีอาหารกลางวันให้รับประทานใน ราคาถูกร้อยละ 13 มีที่พักให้ร้อยละ 9 มีเงินสวัสดิการให้ใหญ่เมื่อเดือนก่อน ร้อยละ 6 มี

ราคาจำหน่ายสินค้าในราคาถูกร้อยละ 1 ไม่ทราบร้อยละ 2

สรุปแล้วสวัสดิการส่วนใหญ่ที่ลูกจ้างได้รับจากหน่วยงานเวลานี้คือ การรักษาพยาบาลฟรี ส่วนสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น ที่พักรับประทาน เป็นสวัสดิการที่จัดให้กับลูกจ้างที่มีหน้าที่ในการให้บริการด้านรักษาพยาบาล เช่น พนักงานช่วยเหลือน้ำที่ห้องเข้าเวรคึก ไม่สะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีบ้านพักในโรงพยาบาล หรือลูกจ้างทำงานในตำแหน่งคนรถคนยาม และช่างต่าง ๆ เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างประปา เป็นต้น

สวัสดิการเกี่ยวกับการจัดหาอาหารให้รับประทานในราคาถูกลงนั้น เพราะผู้บริหารเห็นว่าลูกจ้างส่วนใหญ่โดยเฉพาะลูกจ้างเงินบำรุงเป็นผู้มีรายได้น้อย จึงจัดหาอาหารกลางวันให้รับประทานในราคาถูกลงเพื่อเป็นการช่วยเหลือ โดยเก็บค่าอาหารตามอัตราเงินเดือน โดยเฉพาะลูกจ้างหรือข้าราชการที่ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท เสียค่าอาหารกลางวันเดือนละ 50 บาท ส่วนค่าอาหารในอัตราสูงสุดเสียไม่เกินเดือนละ 100 บาท

ตารางที่ 45 ความรู้สึกของลูกจ้างเกี่ยวกับสวัสดิการด้านรักษาพยาบาล

ประเภทของลูกจ้าง	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้สึก						
ดีและเหมาะสมแล้ว	92	52	68	55	160	53
ยังไม่เหมาะสม	83	47	49	40	132	44
ไม่ทราบเพราะไม่เคยใช้บริการด้านนี้	2	1	7	5	9	3
รวม	177	100	124	100	301	100

ความรู้สึกของลูกจ้าง เกี่ยวกับสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลที่ได้รับจากหน่วยงาน
ปรากฏดังตารางที่ 45 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำร้อยละ 52 ตอบว่าสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลที่หน่วยงานให้บริการ
แก่ลูกจ้างเวลานี้ดีและเหมาะสมแล้ว ร้อยละ 47 เห็นว่ายังไม่เหมาะสมควรปรับปรุงการให้
บริการให้ดีกว่าเดิม และลูกจ้างประจำร้อยละ 1 ตอบว่าไม่ทราบหรือไม่สามารถให้ความ
เห็นได้เพราะไม่เคยใช้บริการด้านนี้

ความรู้สึกของลูกจ้าง เงินบำรุงเกี่ยวกับสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลนั้นร้อยละ 55
เห็นว่าดีและเหมาะสมแล้ว รองลงไปคือร้อยละ 40 ตอบว่ายังไม่เหมาะสมควรปรับปรุงให้
ดีขึ้นกว่านี้ และลูกจ้างประจำร้อยละ 5 ตอบว่า ไม่ทราบเพราะไม่เคยใช้บริการด้านนี้

เมื่อรวมลูกจ้างประจำทั้ง 2 ประเภทแล้วลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 53 ของลูกจ้าง
ทั้งหมด เห็นว่าสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลของหน่วยงานที่ลูกจ้างได้รับอยู่เวลานี้ดีและเหมาะสม
แล้ว ลูกจ้างจำนวนร้อยละ 44 เห็นว่ายังไม่เหมาะสมควรปรับปรุงให้ดีกว่านี้ ลูกจ้างจำนวน
ร้อยละ 3 ตอบว่าไม่ทราบเพราะไม่เคยใช้บริการด้านนี้

ลูกจ้างส่วนใหญ่ที่ตอบว่าสวัสดิการด้านนี้ดีและเหมาะสมแล้วนั้น เพราะไม่ต้องเสีย
เงินและได้รับความสะดวกพอสมควร ส่วนลูกจ้าง ที่เห็นว่าบริการด้านนี้ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น
หรือยังไม่เหมาะสมนั้น เพราะไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร เช่นต้อง เข้าคิวและรอนาน
เช่นเดียวกับประชาชนทั่วไปแทนที่จะมีห้องตรวจสำหรับเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลโดยเฉพาะ
หน่วยงานบางแห่งมีห้องตรวจสำหรับเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลโดยเฉพาะ แต่ต้องรอตรวจ
ตอนบ่าย และไม่ไดัตรวจทุกวัน แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการที่จะได้รับบริการในตอนเช้า
นอกจากนี้หน่วยงานที่มีห้องตรวจสำหรับเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลโดยเฉพาะนั้น แพทย์เวรที่
ประจำห้องตรวจมักไม่ค่อยมาตรวจตามกำหนดเวลาทำให้ทนไข้หรือเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล
ต้องรอนาน บางครั้งก็ไม่มาเลย นอกจากนี้ยาที่ได้รับหรือ เบิกพรี้นั้นมักจะมีคุณภาพน้อยกว่ายา
ที่ซื้อเอง จำนวนยาที่ได้รับน้อยกว่าจำนวนที่แพทย์สั่ง บางครั้งแพทย์สั่งยาที่มีคุณภาพดีให้แก่

เกสัซกรประจำห้องยาจะเปลี่ยนเป็นยาที่มีคุณภาพน้อยกว่าและราคาถูกกว่าแทน หรือตัดจำนวนยาไม่จ่ายให้เต็มตามที่แพทย์สั่ง มีการแบ่งชั้นวรรณะระหว่างข้าราชการและลูกจ้างกล่าวคือ ข้าราชการส่วนใหญ่มีสิทธิอยู่ของพิเศษพิเศษ โดยไม่ต้อง เสียเงินส่วนที่เกินซึ่ง เบิกจากทางราชการไม่ได้ แต่ลูกจ้างอยู่อาศัยของพิเศษพิเศษจะต้องเสียเงินส่วนที่เกินสิทธิที่ได้รับ นอกจากนี้หน่วยงานหรือโรงพยาบาลบางแห่งไม่อนุญาตให้ลูกจ้างอยู่อาศัยของพิเศษพิเศษ เสียด้วยซ้ำ แม้ว่าลูกจ้างยินดีที่จะเสียเงินส่วนที่เกินสิทธิเอง

ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้าง เห็นว่าสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลที่ได้รับ อยู่ในเวลานี้ยังไม่ดีเท่าที่ควรคือ โรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ส่วนใหญ่เป็นโรงพยาบาลเฉพาะโรคหรือโรงพยาบาลฝ่ายจิต ที่เป็นโรงพยาบาลทั่วไปทางฝ่ายกายมีเพียง 2 โรงจากโรงพยาบาลทั้งหมด 12 โรง คือ โรงพยาบาลราชวิถี และโรงพยาบาลเลิดสิน ส่วนลูกจ้างในโรงพยาบาลต่าง ๆ ในสังกัดกรมการแพทย์อีก 10 โรงซึ่งเป็นโรงพยาบาลเฉพาะโรคหรือโรงพยาบาลฝ่ายจิตนั้น เมื่อเกิดเจ็บไข้ป่วยซึ่งเป็นโรคทั่ว ๆ ไปหรือโรคทางฝ่ายกายก็ต้องไปรับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลอื่นโดยเสียเงินเช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป ซึ่งถ้าเป็นลูกจ้างประจำซึ่งมีสิทธิเบิกเงินสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากทางราชการได้เช่นเดียวกับข้าราชการก็มักไม่เป็นปัญหามากนัก แต่ถ้าเป็นลูกจ้างเงินบำนาญซึ่งไม่มีสิทธิเบิกเงินสวัสดิการการรักษาพยาบาลเหมือนลูกจ้างประจำแล้ว จะคงเสียเงินการรักษาพยาบาลเช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป เท่ากับลูกจ้างเงินบำนาญไม่ได้รับสวัสดิการค่านี้โดยหรือได้รับน้อยมาก ลูกจ้างเงินบำนาญในโรงพยาบาลต่าง ๆ มีจำนวนเป็นพัน ๆ คนเกือบเท่ากับลูกจ้างประจำ

¹ กรมการแพทย์มีระเบียบการช่วยเหลือด้านรักษาพยาบาลแก่ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดกรมการแพทย์ โดยให้ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดกรมการแพทย์เข้ารับการรักษาพยาบาลฟรีในโรงพยาบาลทุกแห่งในสังกัดกรมการแพทย์ได้ (ระเบียบ ปี พ.ศ. 2514) ต่อมาได้ยกเลิกระเบียบอันนี้และใช้ระเบียบการช่วยเหลือด้านรักษาพยาบาล ปี 2518 แทนซึ่งระเบียบนี้โดยยกเลิกสิทธิการเข้ารับการรักษาพยาบาลฟรีของข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดกรมการแพทย์

ส่วนลูกจ้างบางส่วนหรือร้อยละ 3 ที่ตอบว่าไม่ทราบเพราะไม่เคยใช้บริการค่านี้นั้น ในทัศนะของผู้เขียนคิดว่าไม่น่าจะเป็นไปได้ เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 30 ทำงานเกินกว่า 1 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 36) โดยเฉพาะลูกจ้างประจำเป็นผู้ทำงานเกินกว่า 1 ปี ขึ้นไปแล้วทั้งสิ้น นอกจากนี้ลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 53 (ตารางที่ 32) มักมีอาการเจ็บป่วยบางครั้งหรือเจ็บป่วยเสมอ โอกาสที่จะเกิดการเจ็บไข้ได้ป่วยย่อมมีมาก ดังนั้นการที่ไม่เคยใช้บริการค่านี้นั้นเพราะไม่เคยป่วยนั้นจึงไม่น่าจะเป็นไปได้ นอกจากนี้จะไม่ใช้บริการค่านี้นั้นเพราะเห็นว่ามันไม่สะดวกหรือไม่ดีเท่าที่ควรมากกว่า

ตารางที่ 46 ความรู้สึกของลูกจ้างเกี่ยวกับสวัสดิการค่านที่พักอาศัย

ประเภทของลูกจ้าง	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้สึกของลูกจ้างเกี่ยวกับสวัสดิการค่านที่พัก						
ดีและเหมาะสมแล้ว	12	32	8	44	20	36
ยังไม่เหมาะสม	26	68	10	56	36	64
ไม่ทราบ	—	—	—	—	—	—
รวม	38	100	18	100	56	100

จากตารางที่ 26 ลูกจ้างร้อยละ 19 หรือ 56 คนใน 301 คน ได้รับสวัสดิการค่านที่พักอาศัยจากหน่วยงาน โดยมีบ้านให้อยู่ฟรีโดยไม่ต้องเสียค่าเช่า เป็นลูกจ้างประจำ 38 คน หรือร้อยละ 21 ลูกจ้างเงินบำรุง 18 คนหรือ ร้อยละ 15 ความรู้สึกของลูกจ้างเกี่ยวกับสวัสดิการค่านที่พักอาศัยที่ได้รับจากหน่วยงาน ปรากฏดังตารางที่ 46 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำร้อยละ 68 เห็นว่าสวัสดิการค่าเนี้ยงไม่เหมาะสมควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ลูกจ้างประจำร้อยละ 32 เท่านั้น ที่เห็นว่าสวัสดิการค่าเนี้ยงดีและเหมาะสมแล้ว

ลูกจ้างเงินบำรุ้งร้อยละ 56 เห็นว่าสวัสดิการค่าเนี้ยงไม่เหมาะสมหรือดีเท่าที่ควร ลูกจ้างเงินบำรุ้งที่เห็นว่าสวัสดิการค่าเนี้ยงดีและเหมาะสมแล้วมีร้อยละ 44

เมื่อเปรียบเทียบลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทจะเห็นว่าทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเงินบำรุ้ง ต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าสวัสดิการค่าเนี้ยงไม่ดีเท่าที่ควร ควรปรับปรุงให้ดีกว่านี้ และลูกจ้างประจำที่เห็นว่าสวัสดิการค่าเนี้ยงไม่เหมาะสมมีจำนวนสูงกว่าลูกจ้างเงินบำรุ้ง คือ มีร้อยละ 68 ในขณะที่ลูกจ้างเงินบำรุ้งมีเพียงร้อยละ 56 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบ้านพักที่หน่วยราชการจัดให้ จัดให้สำหรับคนโสดส่วนลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีครอบครัวแล้ว (ตารางที่ 16) จึงทำให้เกิดความอึดอัดกับแถบไม้สะกวดสบายเท่าที่ควร

อย่างไรก็ดีเมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 64 เห็นว่าสวัสดิการค่าที่พักอาศัยที่ได้รับจากหน่วยงานเวลานี้ยังไม่ดีและเหมาะสมเท่าที่ควร ลูกจ้างเพียงร้อยละ 36 ของลูกจ้างทั้งหมดเท่านั้นที่เห็นว่าสวัสดิการค่าเนี้ยงดีและเหมาะสมแล้ว

ลูกจ้างที่ตอบว่าสวัสดิการค่าเนี้ยงไม่เหมาะสมหรือดีเท่าที่ควรนั้น เนื่องจากสภาพของบ้านพักทรุดโทรมมากไม่เหมาะที่จะอยู่อาศัยและไม่ได้รับการซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพดีเท่าที่ควร รองลงมาคือขนาดของที่พักกับแถบเกินไป เพราะบ้านพักทั้งหมดจะเป็นบ้านพักแบบเรือนแถวซึ่งมีห้องนอนห้องเดียว เมื่อคองอยู่แบบครอบครัวจึงเกิดความคับแคบ ส่วนที่พักหรือบ้านพักสำหรับลูกจ้างที่เป็นโสดนั้น ส่วนใหญ่คองอยู่รวมกันห้องละไม่ต่ำกว่า 2 คน บางห้องอาจเป็น 3-4 คนคองหนึ่งห้อง

ส่วนลูกจ้างที่เห็นว่าสวัสดิการค่าเนี้ยงดีและเหมาะสมแล้วนั้น เป็นการพิจารณาในค่าประหยัคค่าใช้จ่ายคือ ไม้คองเสียค่าเช่าบ้าน และค่าพาหนะในกรเดินทางมาทำงาน ได้รับความสะดวกในการมาทำงาน เพราะมีบ้านพักอยู่ในที่ทำงาน นอกจากนี้

โรงพยาบาลยังออกค่าน้ำค่าไฟให้ฟรีส่วนหนึ่งด้วย ฉะนั้นถึงแม้ว่าจะกับแคบไปบ้างก็ยังดีกว่าไปเช่าบ้านอยู่เอง

การที่บ้านพักของลูกจ้างส่วนใหญ่มีสภาพทรุดโทรมนั้น เนื่องจากเป็นบ้านไม้ที่ปลูกมานานแล้ว เพราะเดิมเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ในโรงพยาบาลมีไม่เพียงพอต้องใช้เงินบำรุงโรงพยาบาลจ้างเจ้าหน้าที่คานต่าง ๆ มาทำงาน โดยเฉพาะคนงานและพนักงานผู้ช่วยเหลือแพทย์ (เดิมเรียกว่าผู้ช่วยพยาบาล) และโดยเหตุที่เงินบำรุงของโรงพยาบาลมีไม่มากนักจึงต้องจ้างเจ้าหน้าที่เหล่านี้ในอัตราค่าจ้างของหน่วยงานต่าง ๆ โดยทั่วไป ดังนั้นเพื่อค้ำใจให้มีคนมาทำงานในโรงพยาบาล โรงพยาบาลจึงต้องมีสวัสดิการคานต่าง ๆ ให้กับลูกจ้าง เช่นมีบ้านพักให้อยู่ฟรี ให้รับประทานอาหารกลางวันฟรี หรือรักษาพยาบาลให้ฟรี เมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ปัจจุบันสวัสดิการเกี่ยวกับบ้านพักโดยยกเลิกไปแล้ว เพราะไม่สามารถจัดทำให้กับลูกจ้างที่มีอยู่ ปัจจุบันทางโรงพยาบาลจะจัดที่พักให้เฉพาะลูกจ้างที่ทำงานคานรักษาพยาบาล เช่น พนักงานผู้ช่วยเหลือแพทย์ที่อยู่เวรก็มาทำงานไม่สะดวกและเป็นโรคเท่านั้น ส่วนลูกจ้างที่ทำงานคานอื่น ๆ ไม่มีที่พักให้ ลูกจ้างที่อยู่บ้านพักของหน่วยงานเวลาส่วนใหญ่จึงเป็นคนงานหรือลูกจ้างที่ทำงานมานานเป็นเวลา 20 กว่าปีขึ้นไป เมื่อลูกจ้างเหล่านี้ออกไปเพราะเกษียณอายุ ก็จะทำกรรุดถอนบ้านพักเหล่านี้เพื่อสร้างเป็นที่ทำงานต่อไป บ้านพักของคนงานเหล่านี้จึงอยู่ในสภาพทรุดโทรมเพราะไม่มีการบำรุงรักษา เนื่องจากสาเหตุดังกล่าวแล้ว

ศูนย์วิจัยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ลูกจ้างเงินบำรุงในโรงพยาบาลบางแห่งได้รับค่าจ้างเดือนละ 150 บาทเท่านั้น (อัตราค่าจ้างในปี 2510)

ตารางที่ 47 ความรู้สึกของลูกจ้าง เกี่ยวกับสวัสดิการด้านอาหารกลางวัน

ความรู้สึก เกี่ยวกับสวัสดิการ ด้านอาหาร	ประเภทของลูกจ้าง		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเงินบำรุง	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสมทีเดียว	27	75	15	75	42	75
ยังไม่เหมาะสมควรปรับปรุงให้ดีขึ้น	3	8	5	25	8	14
ไม่ทราบ, ไม่มีความเห็น	6	17	—	—	6	11
รวม	36	100	20	100	56	100

จากตารางที่ 44 เรายอมรับว่าสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากหน่วยงานเวลานี้ ได้แก่การรักษาพยาบาลฟรี เมื่อเจ็บป่วย มีที่พักให้อยู่ฟรี และจัดหาอาหารกลางวันให้รับประทานในราคาถูก สวัสดิการด้านอาหารนี้มีลูกจ้างร้อยละ 13 เท่านั้นที่ให้บริการด้านนี้ของหน่วยงาน และจำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างเงินบำรุงที่ให้บริการด้านนี้ของหน่วยงานมีร้อยละ 13 เท่ากันทั้ง 2 ประเภท แสดงว่าสวัสดิการในค่านี้นี้ไม่ได้รับความสนใจจากลูกจ้างเท่าที่ควรในตารางที่ 47 ได้แสดงความรู้สึกของลูกจ้างเกี่ยวกับบริการด้านนี้ไว้ดังนี้ คือ

ลูกจ้างประจำร้อยละ 75 เห็นว่าสวัสดิการด้านนี้ดีแล้ว รองลงมาหรือร้อยละ 17 ตอบว่าไม่ทราบลูกจ้างประจำที่เห็นว่าควรปรับปรุงให้ดีขึ้นมีร้อยละ 8

ส่วนลูกจ้างเงินบำรุงนั้นร้อยละ 75 เห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในเวลานี้เหมาะสมดีแล้วอีกร้อยละ 25 เห็นว่าควรปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าเดิม

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 75 เห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่เวลานี้ดีแล้ว ลูกจ้างอีกร้อยละ 14 เห็นว่าควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ส่วนลูกจ้างอีกร้อยละ 11 ไม่มีความเห็นในเรื่องนี้

ถึงแม้ว่าลูกจ้างที่ให้บริการค่าน้ำของหน่วยงานจะมีจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 13 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 75 ของลูกจ้างทั้งหมดที่ให้บริการค่าน้ำของหน่วยงานมีความพึงพอใจกับบริการที่ได้รับ เนื่องจากราคาถูกเพียงเดือนละ 50 บาท และได้รับความสะดวกเพราะไม่ต้องไปซื้ออาหารจากข้างนอกมารับประทาน ส่วนลูกจ้างอีกร้อยละ 14 ที่มีความเห็นว่าการปรับปรุงให้ดีขึ้นนั้น ส่วนใหญ่ต้องการให้ปรับปรุงคานคุณภาพและรสชาติของอาหารให้ดีขึ้นกว่าเดิม ส่วนราคานั้นถูกมากอยู่แล้ว

อาหารกลางวันที่โรงพยาบาลหรือหน่วยงานจัดให้ลูกจ้างและข้าราชการรับประทานในราคาถูกนั้น จะจัดมาในภาชนะที่เรียกว่าถาดหลุม อาหารมื้อหนึ่งจะมีข้าวและกับข้าว 2 อย่าง ขนมหรือของหวาน 1 อย่าง ลูกจ้างที่รับประทานอาหารของโรงพยาบาลนี้ส่วนใหญ่เป็นพวกคนครัว (โรงพยาบาลมักมีให้รับประทานทุกคน) คนยาม และลูกจ้างที่มีหน้าที่ให้บริการคานรักษาพยาบาลแก่คนไข้และมีค่าเป็นลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าตนเอง เงินเดือนอาจไม่พอใช้ยิ่งขึ้น ส่วนลูกจ้างที่มีรายได้มากกว่าเดือนละ 750 บาท หรือเดือนละ 1,000 บาท ขึ้นไปมักจะซื้อรับประทานเอง เพราะลูกจ้างที่มีเงินเดือนมากต้องเสียค่าอาหารเพิ่มขึ้นเป็นเดือนละ 80-100 บาท ซึ่งเมื่อเทียบกับการซื้อรับประทานเองแล้ว ก็เสียค่าใช้จ่ายในอัตราพอ ๆ กัน แต่มีโอกาสเลือกอาหารรับประทานได้มากกว่า ส่วนข้าราชการประเภทแพทย์และพยาบาลนั้น ผู้เขียนสังเกตเห็นว่านิยมรับประทานอาหารของโรงพยาบาลมากกว่าข้าราชการประเภทอื่น อาจเป็นเพราะบุคคลเหล่านี้สนใจคุณภาพของอาหารมากกว่ารสชาติของอาหาร เพราะอาหารของโรงพยาบาลจัดทำและอยู่ในความควบคุมของโภชนากรประจำโรงพยาบาล และเท่าที่ผู้เขียนสังเกตเห็นว่าอาหารของข้าราชการจะดีกว่าอาหารที่จัดให้กับลูกจ้างและคนงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการเสียค่าอาหารแพงกว่าลูกจ้าง

ตารางที่ 48 ความต้องการสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของลูกจ้าง

ประเภทของลูกจ้าง ความต้องการ สวัสดิการด้านต่าง ๆ	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการ	153	86	107	86	260	86
ไม่ต้องการ	24	14	15	12	39	13
ไม่ทราบ	—	—	2	2	2	1
รวม	177	100	124	100	301	100

ในการวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์นั้นผู้เขียนได้ตั้งสมมุติฐานว่าลูกจ้างต้องการได้รับสวัสดิการต่างๆเท่าเทียมกับข้าราชการ ความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้างปรากฏในตารางที่ 48 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำร้อยละ 86 มีความต้องการที่จะได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ส่วนร้อยละ 14 นั้นเห็นว่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ในเวลานี้เพียงพอกับความต้องการแล้ว และไม่ต้องการได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เพิ่มขึ้นอีก

ลูกจ้างเงินบำนาญที่มีความต้องการสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นมีร้อยละ 86 ลูกจ้างเงินบำนาญที่ไม่ต้องการสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นมีร้อยละ 12 และลูกจ้างเงินบำนาญที่ไม่มีความคิดเห็นในเรื่องนี้มีร้อยละ 2

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเงินบำนาญต่างก็มีความต้องการที่จะได้รับความช่วยเหลือ เกี่ยวกับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจำนวนร้อยละ 86 เท่า ๆ กัน ถึงแม้ว่าลูกจ้างประจำจะได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เกือบเทียบเท่ากับข้าราชการแล้วก็ตาม

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภท ความต้องการสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของลูกจ้าง เป็นดังนี้คือ ลูกจ้างร้อยละ 86 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดต้องการได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น มีลูกจ้างเพียงร้อยละ 13 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่ไม่ต้องการสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพราะเพียงขอกับความต้องการแล้ว ลูกจ้างที่ไม่ออกความเห็นในเรื่องนี้มี ร้อยละ 1 ซึ่งเป็นลูกจ้างเงินบำนาญทั้งหมด ลูกจ้างเงินบำนาญที่ตอบว่าไม่ทราบหรือไม่มี ความเห็นในเรื่องนี้เป็นลูกจ้างเงินบำนาญระดับปริญญา ซึ่งเข้ามาเป็นลูกจ้างเงินบำนาญชั่วคราว เพื่อรอบรรจุเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประเภทนี้จึงไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้แต่อย่างใด

ตารางที่ 49 สวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างต้องการได้รับเพิ่มขึ้น

ประเภทของลูกจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ ที่โครงการได้รับเพิ่มขึ้น	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จัดที่พักให้อยู่ฟรีหรือเช่าในราคาถูก	63	23	49	24	112	24
เงินสวัสดิการ เพื่อให้กู้ยืมในกรณีต่าง ๆ	61	23	26	13	87	18.4
เงินเพิ่มค่าครองชีพเพิ่มขึ้นกว่าเดิม	47	18	27	13	74	16
สวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	—	—	25	12	25	5
จ่ายค่าดวง เวลาเมื่อต้องทำงานในวันหยุด	17	6	7	3	24	5
แจกแบบฟอร์มในการทำงานให้เรียบร้อย น้อยปีละ 2 ชุด	8	3	11	5	19	4
ให้มีฐานค่าจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้กับ เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล	12	5	4	2	16	3
มีเงินสวัสดิการใหญ่ เพื่อการ เตะโต๊ะโดยเฉพาะ	14	5	—	—	14	3
ให้มีเงินบำนาญ (ลูกจ้างประจำ) หรือ เงินทำขวัญ (ลูกจ้างเงินบำนาญ)	5	2	3	2	8	2
เงินสวัสดิการ เพื่อการศึกษาของบุตร	—	—	6	3	6	1
เงินช่วยเหลือบุตร	—	—	1	1	1	0.2

ตารางที่ 49 สวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างต้องการได้รับเพิ่มขึ้น (ต่อ)

สวัสดิการต่าง ๆ ที่ต้องการได้รับเพิ่มขึ้น	ประเภทของลูกจ้าง		ลูกจ้างเงินบำรุง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	-	-	2	1	2	0.4
สวัสดิการทุกอย่างเท่ากับข้าราชการ (หรือลูกจ้างประจำ)	1	-	19	9	20	4
ปรับปรุงสวัสดิการที่ได้รับอยู่เวลานี้ให้ ดีขึ้นกว่าเดิม	30	11	10	5	40	9
อื่น ๆ	11	4	14	7	25	5
รวม	269	100	204	100	473	100

หมายเหตุ ตอบโถมมากกว่า 1 คำตอบ แต่ไม่เกิน 3 คำตอบ

สวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างต้องการได้รับเพิ่มขึ้นปรากฏดังตารางที่ 49 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำต้องการสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย และเงินให้กู้ยืมในกรณีเกิดครุณต่าง ๆ เป็นอันดับแรกหรือร้อยละ 23 สวัสดิการที่มีความต้องการเป็นอันดับรอง ๆ ลงมาได้แก่เงินเพิ่มค่าครองชีพให้มากกว่าเดิมร้อยละ 18 ปรับปรุงสวัสดิการที่ได้รับอยู่เดิมให้ดีขึ้นร้อยละ 11 จ่ายค่าล่วงเวลาเมื่อต้องทำงานในวันหยุดเช่นเดียวกับข้าราชการร้อยละ 6 มีร้านค้าของหน่วยงานจำหน่ายสินค้าให้กับเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลในราคาถูกร้อยละ 5 มีเงินสวัสดิการใหญ่เพื่อการเกษตรร้อยละ 5 สวัสดิการอื่น ๆ เช่น มีการตรวจสุขภาพให้กับลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลคนไข้ จัดรถรับส่งให้กับพนักงานโดยเฉพาะพนักงานหรือลูกจ้างที่ทำงานเวรคึกและไม่ได้พักในบ้านพักของโรงพยาบาล มีการกีฬาและบริการค่านันทนาการต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง ฯลฯ ร้อยละ 4 ให้มีเงินบำนาญเช่นเดียวกับข้าราชการ (ในกรณีลูกจ้างประจำ) หรือเงินบำนาญพิเศษ (ในกรณีลูกจ้างเงินบำรุง) ร้อยละ 2 และแจกแบบฟอร์มใน

การทำงานให้ฟรีอย่างน้อยปีละ 2 ชุด ร้อยละ 3

ส่วนลูกจ้างเงินบำรุงนั้นส่วนใหญ่หรือร้อยละ 24 มีความต้องการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เป็นอันดับแรก เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ ความต้องการในอันดับรองลงไปได้แก่เงินสวัสดิการ ใหญ่ยืมในกรณีได้รับความเดือดร้อนต่าง ๆ ร้อยละ 13 เพิ่มเงินค่าครองชีพให้มากกว่าเดิม ร้อยละ 13 สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลโดยให้มีสิทธิเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลได้ เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำร้อยละ 12 ปรับปรุงสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในเวลานี้ เช่น การรักษาพยาบาลฟรี ที่พักอาศัย อาหารกลางวัน เป็นต้น ให้ดีขึ้นกว่าเดิมร้อยละ 52 ให้มีสวัสดิการทุกอย่าง เท่ากับลูกจ้างประจำร้อยละ 9 แจกแบบฟอร์มในการปฏิบัติงานให้ฟรี อย่างน้อยปีละ 2 ชุด ร้อยละ 5 มีร้านค้าของหน่วยงานจำหน่ายสินค้าในราคาถูกให้พนักงาน ร้อยละ 2 จ่ายเงินทำขวัญเมื่อประสบอันตรายจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่นเดียวกับลูกจ้าง ประจำร้อยละ 2 มีเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรร้อยละ 3 ให้มีเงินสวัสดิการที่เป็น เงินช่วยเหลือบุตร และเงินช่วยเหลือค่าทำศพเช่นเดียวกับที่ลูกจ้างประจำได้รับร้อยละ 1

เมื่อเปรียบเทียบลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทจะเห็นว่า สวัสดิการที่ลูกจ้างมีความต้องการ ในอันดับที่ 1 ถึงที่ 4 เหมือนกันทั้ง 2 ประเภทคือ สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย สวัสดิการ เงินกู้และเพิ่มเงินค่าครองชีพให้มากกว่าเดิม และการปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ เวลานี้ให้ดีขึ้นกว่าเดิม แต่ลูกจ้างเงินบำรุงมีความต้องการสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล โดยให้มีสิทธิเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลได้ เมื่อต้องไปรับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลอื่นมาก เป็นอันดับที่ 5 หรือร้อยละ 12 ในขณะที่ลูกจ้างประจำไม่มีความต้องการสวัสดิการค่านี้นี้เพราะ ได้รับสิทธิอยู่แล้ว

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทเข้าด้วยกัน ความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้าง ทั้งหมดคล้ายคลึงกับลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทดังกล่าวแล้วคือ ลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 24 ต้องการสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัย รองลงมาคือ เงินสวัสดิการเพื่อยืมในกรณีต่าง ๆ ร้อยละ 18.4 ให้เพิ่มเงินค่าครองชีพให้มากกว่าเดิมร้อยละ 16 ปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น

กว่าเคมีร้อยละ 9 ให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (เฉพาะลูกจ้างเงินบำนาญ) ร้อยละ 5 จ่ายค่าดวงเวลาเมื่อต้องทำงานในวันหยุดร้อยละ 5 แจกแบบฟอร์มในการทำงาน ให้มีละอย่างน้อย 2 ชุด ร้อยละ 4 ให้ได้รับสวัสดิการทุกอย่างเท่ากับข้าราชการร้อยละ 4 มีร้านค้าของหน่วยงานจำหน่ายสินค้าในราคาถูกให้กับพนักงานร้อยละ 3 มีเงินสวัสดิการใหญ่ เพื่อการเกษียณโดยเฉพาะร้อยละ 3 มีเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรร้อยละ 1 เงินสวัสดิการใหญ่เพื่อการเกษียณร้อยละ 3- เงินบำนาญ (ในกรณีของลูกจ้างประจำ) หรือ เงินทำขวัญ (ในกรณีของลูกจ้างเงินบำนาญ) ร้อยละ 2 เงินสวัสดิการเพื่อการศึกษาของ บุตรร้อยละ 1 เงินช่วยเหลือบุตรร้อยละ 0.2 และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ (ในกรณีของ ลูกจ้างเงินบำนาญ) ร้อยละ 0.4

สวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างต้องการได้รับเพิ่มขึ้นนั้นมักต้องการมากกว่า 1 ประเภท ขึ้นไป โดยเฉลี่ยแล้วต้องการเพิ่มขึ้นประมาณ 2 ประเภท ส่วนใหญ่ได้แก่สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย และเงินกู้เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนถึงคราวแล้ว

ตารางที่ 50 สิทธิการลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาที่ลูกจ้างได้รับอยู่เวลานี้

ประเภทของลูกจ้าง สิทธิการลาโดย ได้รับค่าจ้างระหว่างลา	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ลาพักผ่อนประจำปี	173	23.3	101	36	274	27
ลาป่วยธรรมดา	166	22.3	96	34	262	26
ลากิจ	257	21.1	30	11	187	18
ลาคลอดบุตร	150	20.1	34	12	184	18
ลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจญ์	80	11	3	1	83	8
ลาป่วยเนื่องจากประสบอันตราย เพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	16	2.2	12	4	28	3
ลาทั้งปีได้ 15 วัน (รวมลาทุกอย่าง)	-	-	1	-	1	-
ไม่ทราบ	2	-	6	2	8	-
รวม	744	100	283	100	1,027	100

หมายเหตุ คอลัมน์มากกว่า 1 ถ้าตอบ

ในเรื่องสิทธิการลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา ผู้วิจัยต้องการเพียงแต่ทราบว่า มีสิทธิลาได้หรือไม่เท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงจำนวนวันที่มีสิทธิลาได้ เพราะคาดว่าถ้าคำนึงถึงจำนวนวันลาป่วยแล้วขอหยุดที่ใดจะกระจายมากเกินไป เพราะโรงพยาบาลแต่ละแห่งมักจะมี กฎหรือระเบียบการลาแตกต่างกัน โดยเฉพาะถูกจ้างเงินบำรุง เพราะการบริหารงานโรงพยาบาลในปัจจุบันยังคงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้อำนวยการโรงพยาบาลแต่ละแห่งว่า จะเห็นสมควรให้ปฏิบัติอย่างไร

สิทธิการลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาของลูกจ้างปรากฏดังตารางที่ 50 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำร้อยละ 23.3 มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี ลาป่วยธรรมดาร้อยละ 22.3 ลากิจร้อยละ 21.1 ลากลอบบุตรร้อยละ 20.1 ลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธี ศักดิ์ยร้อยละ 11 ลาป่วยเนื่องจากประสบอันตรายเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่ร้อยละ 2.2 และมีลูกจ้างประจำบางคนไม่ทราบว่าตนมีสิทธิในการลาอย่างไรก็บ้างแต่มีจำนวนน้อยไม่ถึง 1%

ลูกจ้างเงินบำรุงร้อยละ 36 มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี ร้อยละ 34 มีสิทธิลาป่วย ธรรมดา ลากิจร้อยละ 11 ลากลอบบุตรร้อยละ 12 ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธี ศักดิ์ย ร้อยละ 1 ลาป่วยเนื่องจากประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ร้อยละ 4 ไม่ทราบ สิทธิของตนเองในเรื่องนี้ร้อยละ 2 ลาทั้งปีได้เพียง 15 วัน มี 1 คนจากลูกจ้างที่ทำการ สัมภาษณ์ทั้งหมด 124 คน ซึ่งเป็นจำนวนไม่ถึง 1% ของจำนวนลูกจ้างเงินบำรุงทั้งหมดที่ทำการ สัมภาษณ์ จะเห็นได้ว่าลูกจ้างเงินบำรุงโรงพยาบาลนั้นตามระเบียบจะต้องถือปฏิบัติในเรื่องการลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาเช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณ คือ มีสิทธิลาป่วยธรรมดาโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 15 วันทำการ และไม่มีสิทธิลาพักผ่อน ประจำปี¹ ลากิจ ลากลอบบุตร ลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธี ศักดิ์ย แต่ในทางปฏิบัติมีลูกจ้าง

¹ลูกจ้างชั่วคราวเพิ่งได้รับสิทธิให้ลาพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 10 วัน ตามหนังสือที่ สร.0203/ว.50 ลว. 31 มี.ค. 2521 เรื่อง ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของ ส่วนราชการ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2521 ข้อ 3.

เงินบำรุงจำนวนไม่ยอได้รับสิทธิต่าง ๆ เหล่านี้ และที่เปลี่ยนแปลงคือสิทธิการลาของลูกจ้าง เงินบำรุงโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาส่วนใหญ่หรือร้อยละ 36 เป็นสิทธิลาพักผ่อนประจำปี ซึ่งถ้าจะพิจารณาจากระเบียบแล้ว ลูกจ้างเงินบำรุงไม่มีสิทธิลา ส่วนการลาป่วยเนื่องจาก ประสบนันตรายเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งเป็นสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวง การคลัง ลูกจ้างกลับไม่ค่อยได้รับสิทธิเช่นนี้จากหน่วยงานหรือมีน้อยมากเพียงร้อยละ 4 ของ จำนวนลูกจ้าง เงินบำรุงทั้งหมด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะลูกจ้างที่ป่วยเนื่องจากประสบนันตราย ในหน้าที่มีจำนวนน้อย

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้ว สิทธิการลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาที่ ลูกจ้างได้รับอยู่เวลานี้เป็นดังนี้คือ ลาพักผ่อนประจำปีร้อยละ 27 ลาป่วยธรรมดาร้อยละ 26 ลากิจร้อยละ 18 ลาลดลดบุตรร้อยละ 18 ลาลูประคบหรือไปประกอบพิธีฮัจญ์ร้อยละ 8 และลาป่วยเนื่องจากประสบนันตรายเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่ร้อยละ 3

ในทางปฏิบัติปรากฏว่าการลาพักผ่อนของข้าราชการและลูกจ้างประจำแตกต่างกัน เช่น ข้าราชการมีสิทธิลาพักร้อนได้เป็นคราว ๆ ละ 5 วัน แต่ลูกจ้างประจำต้องพักร้อนติดต่อกัน 10 วัน การลาพักร้อนของลูกจ้างเงินบำรุงในโรงพยาบาลแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน โรงพยาบาลบางแห่งอนุญาตให้ลูกจ้างเงินบำรุงลาพักร้อนได้ปีละ 10 วัน บางแห่งให้เพียง ปีละ 5 วัน แต่ส่วนใหญ่จะให้สิทธิลาพักร้อนได้ปีละ 5 วัน ส่วนสิทธิเกี่ยวกับการลาลดลด บุตรนั้นลูกจ้างที่เป็นชายจะไม่ทราบว่ามิได้สิทธิลาหรือไม่ และสิทธิการลาลูประคบหรือไป ประกอบพิธีฮัจญ์นั้น ลูกจ้างที่เป็นหญิงก็ไม่ทราบว่ามิได้สิทธิหรือไม่เช่นกัน สิทธิในการลาป่วย เนื่องจากประสบนันตรายในหน้าที่นั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่จะไม่ทราบว่าสิทธิหยุดหรือไม่ นอกจาก ลูกจ้างบางคนที่เคยลาป่วยเพราะเหตุนี้มาแล้วหรือมีเพื่อนเคยลาป่วยเนื่องจากเหตุนี้

ดังนั้นเราอาจสรุปได้ว่าสิทธิการลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาของลูกจ้างส่วนใหญ่ เป็นการลาพักผ่อนประจำปี ลาป่วยธรรมดา ลากิจ ลาลดลดบุตร ลาลูประคบหรือลาไป ประกอบพิธีฮัจญ์ การลาออกเหนือจากการลาเพื่อการตั้งกล่าว เช่นการลาเพื่อไปตรวจคัดเลือด

เมื่อเปรียบเทียบลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทจะเห็นว่าลูกจ้างเงินบำนาญส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะได้รับสิทธิการลาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพราะสิทธิการลาของลูกจ้างเงินบำนาญส่วนใหญ่เป็นการลาพักผ่อนประจำปี และการลาป่วยธรรมดา ส่วนการลาอีกนั้นลูกจ้างในโรงพยาบาลต่าง ๆ หลายแห่งไม่มีสิทธิลาอีก ถ้ามีกิจจำเป็นต้องลาหยุดงานจะต้องลาพักร้อนหรือลาป่วยแทน หรือมีเดิมนักท่องเที่ยวหรือวานเมื่อมาทำงานแทนซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่จะใช้วิธีนี้ เพราะต้องการรักษาวินลาพักร้อนหรือวันลาป่วยเอาไว้ นอกจากนี้ลูกจ้างเงินบำนาญส่วนใหญ่ยังจะได้รับสิทธิเกี่ยวกับการลาต่าง ๆ น้อยกว่าลูกจ้างประจำและข้าราชการเสมอทุกอย่าง เช่นการลาคอกบุตรลูกจ้างประจำมีสิทธิลาได้ครั้งละ 43 วัน แต่ลูกจ้างเงินบำนาญมีสิทธิลาคอกเพียง 15-30 วันเท่านั้น (ส่วนใหญ่จะลาได้เพียง 15 วัน) ลูกจ้างเงินบำนาญส่วนมากจึงต้องจ้างหรือวานเพื่อนมาทำงานแทน หรือยอมให้หักเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำเดือน

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้วลูกจ้างร้อยละ 50 เห็นว่าสิทธิการลาต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่เวลานี้เพียงพอกับความจำเป็นแล้วจึงไม่ต้องการสิทธิการลาเพิ่มขึ้น ลูกจ้างอีกร้อยละ 49 เห็นว่าควรเพิ่มสิทธิการลาหยุด เนื่องในกรณีต่าง ๆ ใหม่มากกว่าเดิมมีร้อยละ 49 ลูกจ้างอีกร้อยละ 1 ตอบว่าไม่ทราบ ส่วนใหญ่มักเป็นลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานน้อยกว่า 1 ปี และยังไม่ทราบว่าตนเองมีสิทธิในการลาอย่างไรบ้าง จึงไม่ทราบว่าต้องการสิทธิการลาอะไรเพิ่มขึ้นอีก

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 52 สิทธิการลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาที่ลูกจ้างต้องการเพิ่มขึ้น

สิทธิการลาที่ ลูกจ้างต้องการ เพิ่มขึ้น	ประเภทของลูกจ้าง		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างเงินบำนาญ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สิทธิการลาป่วยธรรมดาเพิ่มขึ้นอย่างน้อยปีละ 30 วัน หรือเท่ากับข้าราชการ	25	30	42	24	67	26		
สิทธิการลาคดอคมุตรเพิ่มขึ้นอย่างน้อยปีละ 30 วัน หรือเท่ากับข้าราชการ	8	10	40	23	48	19		
สิทธิการลากิจเพิ่มขึ้นเป็น 15 วัน/ปี	11	13	37	22	48	19		
ให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์เพิ่มขึ้นเป็น 2 วัน/สัปดาห์	17	20	7	4	24	9		
ให้มีสิทธิลาพักร้อนเพิ่มขึ้นเป็น 15 วัน/ปี	3	4	18	11	21	8		
ให้มีสิทธิลาได้ทุกอย่าง เท่ากับข้าราชการ (ลูกจ้างประจำ),	10	12	12	7	22	9		
อื่น ๆ	9	11	16	9	25	10		
รวม	83	100	172	100	255	100		

หมายเหตุ กอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

สิทธิการลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาที่ลูกจ้างต้องการเพิ่มขึ้น ปรากฏดังตารางที่ 52 ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำร้อยละ 30 ต้องการสิทธิการลาป่วยธรรมดาเพิ่มขึ้น ความต้องการในอันดับรองลงไปคือ ให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์เพิ่มขึ้นเป็น 2 วัน/สัปดาห์ร้อยละ 20 ให้มีสิทธิ

ลาจิจเพิ่มขึ้นเป็น 15 วันต่อปี ร้อยละ 13 ให้มีสิทธิการลาทุกอย่างเท่าเทียมกับข้าราชการ ร้อยละ 12 สิทธิการลาในเรื่องอื่น ๆ เช่น ให้มีสิทธิลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจย์ ให้มีสิทธิลาพักผ่อนได้เป็นคราว ๆ ละ 5 วัน เช่นเดียวกับข้าราชการร้อยละ 11 และให้ มีสิทธิลาพักผ่อนเพิ่มขึ้นเป็น 15 วัน/ปี ร้อยละ 4

ส่วนลูกจ้างเงินบำรุงนั้นความต้องการในเรื่องสิทธิการลาอันดับแรกคือ ให้มี สิทธิลาป่วยธรรมดาเพิ่มขึ้นเท่ากับข้าราชการมีร้อยละ 24 รองลงไปที่คือสิทธิการลาคดก บุครเพิ่มขึ้นเท่ากับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำร้อยละ 23 ให้มีสิทธิลาพักผ่อนเพิ่มขึ้นเป็น 15 วันต่อปีร้อยละ 11 สิทธิในเรื่องอื่น ๆ เช่น ให้มีสิทธิลาบวชหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ลาไปรับการตรวจคัดเลือดเข้ารับราชการทหารร้อยละ 9 ให้มีสิทธิการลาทุกอย่างเท่าเทียม กับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำร้อยละ 7 ให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์เพิ่มขึ้นเป็น 2 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 4

เมื่อเปรียบเทียบลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทจะเห็นว่าความต้องการอันดับแรกในเรื่อง สิทธิการลาของลูกจ้างประจำและลูกจ้างเงินบำรุงเหมือนกัน คือต้องการให้มีสิทธิลาป่วย ธรรมดาเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมหรือเท่าเทียมกับข้าราชการ ความต้องการของลูกจ้างประจำใน อันดับรองลงมาได้แก่ให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์เพิ่มขึ้นเป็น 2 วันต่อสัปดาห์ แต่ความต้องการ ของลูกจ้างเงินบำรุงในอันดับรองลงมาได้แก่สิทธิการลาคดกบุตรเพิ่มขึ้นกว่าเดิม หรือเท่า กับข้าราชการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จึงให้ความสำคัญ ของการลาคดกบุตรมากเป็นพิเศษ

เมื่อรวมลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทแล้ว ความต้องการในเรื่องสิทธิการลาของลูกจ้าง โดยส่วนรวมเป็นดังนี้คือ ลูกจ้างร้อยละ 26 ต้องการให้มีสิทธิลาป่วยธรรมดาเพิ่มขึ้นหรือ เท่ากับวันลาป่วยของข้าราชการร้อยละ 19 ต้องการสิทธิลาคดกบุตรเพิ่มขึ้นให้เท่ากับ ข้าราชการหรือเพิ่มขึ้นอย่างน้อยครั้งละ 30 วัน และสิทธิลาจิจเพิ่มขึ้นเป็น 15 วันต่อปี ร้อยละ 9 ต้องการให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์เพิ่มขึ้นเป็น 2 วันต่อสัปดาห์ และให้มีสิทธิการลา คดกจนจำนวนวันลาทุกอย่างเท่าเทียมกับข้าราชการ ร้อยละ 8 ต้องการให้มีวันหยุดพักผ่อน

ประจำปีเพิ่มขึ้นเป็น 15 วันต่อปี และลูกจ้างร้อยละ 10 ต้องการสิทธิการลาในเรื่องอื่น ๆ เช่น ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีธำมรงค์ ล่าป่วยเนื่องจากประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้มีสิทธิลาพักรายเป็นคราว ๆ หรือวง ๆ เช่นเดียวกับข้าราชการ

จะเห็นว่า การที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการวันลาป่วยเพิ่มขึ้นนั้น อาจเป็นเพราะลูกจ้างสุขภาพไม่แข็งแรง มีการเจ็บไข้ได้ป่วยเสมอประการหนึ่ง อีกประการหนึ่งคือวันลาป่วยของลูกจ้างในปีหนึ่ง ๆ คงจะน้อยมากจนไม่เพียงพอกับความจำเป็น (จากการสัมภาษณ์ปรากฏว่า วันลาป่วยของลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เกินปีละ 15 วันต่อปี) ทำให้มีการหักเงินเดือนหรือค่าจ้าง เมื่อมีวันลาป่วยเกินขนาด ในกรณีหลังนี้ ผู้เขียนเข้าใจว่าจะเป็นไปได้มากที่ผู้บริหารของโรงพยาบาลแต่ละแห่งให้สิทธิการลาต่างๆ น้อยกว่าสิทธิที่ลูกจ้างควรจะได้รับ จะเห็นได้จากสิทธิการลาต่าง ๆ ที่ลูกจ้างต้องการได้รับเพิ่มขึ้นหรือมีขึ้นนั้น เช่น สิทธิการลาคดคุดบุตร สิทธิการลากิจ ลาป่วย และลาป่วยเนื่องจากประสบอันตรายในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นสิทธิที่ลูกจ้างควรจะได้รับจากทางราชการตามระเบียบอยู่แล้ว โดยเฉพาะลูกจ้างประจำได้รับสิทธิการลาต่าง ๆ เกือบเท่ากับข้าราชการอยู่แล้ว เช่น ประเภทของการลา จำนวนวันที่ลา เช่น การลาคดคุดบุตรได้รับสิทธิการลาน้อยกว่าข้าราชการเพียง 2 วัน หรือการลาป่วยธรรมดาปกติลูกจ้างประจำมีสิทธิลาป่วยธรรมดาในปีงบประมาณหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 30 วันทำการ หรือมีสิทธิลากิจและพักผ่อนได้ในปีงบประมาณหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 30 วันทำการอยู่แล้ว แต่ลูกจ้างไม่ได้รับตามสิทธิจึงมีความต้องการให้สิทธิเพิ่มขึ้นดังตารางที่ 51 ดังกล่าวแล้วที่เป็นเช่นนี้ เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบสิทธิของตนเอง เพราะไม่มีความรู้ในเรื่องเหล่านี้ และไม่ได้รับการบอกเล่าหรือชี้แจงจากหัวหน้างานในเรื่องเหล่านี้เลย ตัวลูกจ้างเองส่วนใหญ่ ก็เป็นคนที่มีความรู้ น้อย (ตารางที่ 18) ไม่สามารถจะหาความรู้ในเรื่องเหล่านี้ได้ด้วยตนเอง นอกจากการบอกเล่าจากหัวหน้างานเท่านั้น เมื่อเขาให้สิทธิเท่าใดก็ต้องยอมรับโดยไม่มีทางโต้แย้ง และไม่กล้าโต้แย้งเพราะเกรงหัวหน้าจะไม่พอใจ แต่จะพิจารณาในค่านับผู้บริหารหรือการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล ซึ่งมีลักษณะ เป็นงานให้บริการแก่ประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง และมีความจำเป็นที่จะต้องจัดเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ประกอบกับเจ้าหน้าที่

หรือคนงานในโรงงานขาดแต่ละแห่งมีน้อยหรือไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานอยู่แล้ว ถ้าให้ลูกจ้างหยุดงานหรือมีสิทธิลาได้ตามระเบียบแล้ว จะทำให้มีคนที่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องเข้มงวดในเรื่องการลาต่าง ๆ โรงพยาบาลบางแห่งไม่ให้สิทธิลูกจ้างลากิจเลย นอกจากการลาป่วยหรือพักผ่อนประจำปีดังกล่าวแล้ว

จากการวิจัยดังกล่าวทำให้เราขอจะมองเห็นสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของลูกจ้างแต่ละประเภท ตลอดจนลูกจ้างโดยส่วนรวมได้ดังนี้คือ

ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่หรือร้อยละ 67 เป็นหญิง และเป็นผู้ที่สมรสแล้ว อายุเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 21 - 40 ปี มีการศึกษาไม่เกินระดับประถมศึกษา 4 อัตราค่าจ้างที่ได้รับเดือนละ 751 - 1000 บาท (อัตราก่อนปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 900 บาท) มีรายได้ในครอบครัวส่วนใหญ่ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร้อยละ 85 มีบุคคลในอุปการะที่ต้องเลี้ยงดู จำนวนบุคคลในอุปการะที่ต้องเลี้ยงดูมีตั้งแต่ 1 - 3 คน บุคคลในอุปการะส่วนใหญ่กำลังอยู่ในวัยเรียนลูกจ้างประจำร้อยละ 62 มีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่หรือร้อยละ 49 ไม่มีบ้านของตนเอง ต้องอาศัยอยู่กับบ้านของบิดามารดา หรือญาติ หรือเช่าบ้านเอกชน ร้อยละ 55 มีภรรยาหรือสามีเจ็บป่วยบางครั้งหรือเจ็บป่วยเสมอ ร้อยละ 95 มีอายุการทำงานเกินกว่า 5 ปีขึ้นไป

ส่วนลูกจ้างเงินบำรุงนั้น ส่วนใหญ่จะมีสภาพโดยทั่ว ๆ ไปคล้ายกับลูกจ้างประจำ และมีแตกต่างกันบ้างในบางเรื่องดังนี้คือ ลูกจ้างเงินบำรุงส่วนใหญ่หรือร้อยละ 61 เป็นหญิงเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ แต่ลูกจ้างเงินบำรุงส่วนใหญ่หรือร้อยละ 60 เป็นโสด ร้อยละ 81 มีอายุเฉลี่ยในระหว่าง 20-30 ปี การศึกษาส่วนใหญ่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเกินกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ขึ้นไป อัตราค่าจ้างที่ได้รับส่วนใหญ่ไม่เกินเดือนละ 750 บาท ซึ่งต่ำกว่าอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยของลูกจ้างประจำเล็กน้อย ส่วนใหญ่ทำงานหาเงินหรือมีรายได้เพียงคนเดียว ลูกจ้างเงินบำรุงร้อยละ 65 มีบุคคลในอุปการะเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ จำนวนบุคคลในอุปการะร้อยละ 83 อยู่ในระหว่าง 1-3 คน และอยู่ในวัยเรียนเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเงินบำรุงร้อยละ 66 มีรายได้ไม่เพียงพอกับ

ค่าใช้จ่าย และถูกจ้างเงินบำนาญจำนวนถึงร้อยละ 60 ที่ไม่มีบ้านพักของตนเอง ส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับบิดามารดาหรือญาติ หรือเช่าบ้านเอกชนอยู่ ถูกจ้างเงินบำนาญส่วนใหญ่ หรือร้อยละ 53 มีอาการเจ็บป่วยบางครั้งหรือเจ็บป่วยเสมอ เช่นเดียวกับถูกจ้างประจำ ถูกจ้างเงินบำนาญส่วนใหญ่หรือร้อยละ 75 มีอายุการทำงานระหว่าง 1-5 ปี

สำหรับสภาพโดยทั่วไปของถูกจ้างโดยส่วนรวมก็มีลักษณะคล้ายคลึงหรือไม่แตกต่างกับถูกจ้างทั้ง 2 ประเภทเท่าใดนัก เพราะถูกจ้างทั้ง 2 ประเภทก็มีลักษณะหรือสภาพโดยทั่ว ๆ ไปคล้ายคลึงกันอยู่แล้ว จะมีแตกต่างกันบางเรื่องที่เราเห็นได้ชัดคือระดับการศึกษาและสถานะการสมรสเท่านั้น ดังนั้นเมื่อพิจารณาสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของถูกจ้างเป็นส่วนรวมแล้วจะเห็นว่าถูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 65 เป็นหญิง ร้อยละ 55 เป็นผู้ที่สมรสหรือมีครอบครัวแล้ว มีอายุเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 21 - 30 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ไม่เกินประถมศึกษาปีที่ 4 ได้รับอัตราค่าจ้างเดือนละ 751 - 1,000 บาท (อัตราก่อนปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 900 บาท) มีคนทำงานมีรายได้ในครอบครัวตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ถูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 76 มีบุคคลในอุปการะที่ต้องเลี้ยงดู จำนวนบุคคลในอุปการะส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 1-3 คน บุคคลในอุปการะส่วนใหญ่หรือร้อยละ 58 อยู่ในวัยเรียน ถูกจ้างประจำร้อยละ 64 มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ถูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 62 ไม่มีบ้านพักเป็นของตนเองต้องอาศัยรวมอยู่กับญาติหรือเช่าบ้านเอกชนอยู่ ถูกจ้างร้อยละ 53 มีสุขภาพไม่ค่อยแข็งแรงนัก มีอาการเจ็บป่วยบางครั้ง หรือเจ็บป่วยเสมอ ร้อยละ 60 มีอายุการทำงานเกินกว่า 5 ปีขึ้นไป

และเพื่อให้การวิจัยในเรื่องนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้เขียนจึงได้ทำการสำรวจทัศนคติของผู้อำนวยการโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ซึ่งมีขนาดเทียบเท่ากอง 11 โรง เพื่อขอทราบทัศนคติหรือความคิดเห็นตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการจัดการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ถูกจ้าง โดยการส่งแบบสอบถามไปให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแต่ละแห่งกรอก และส่งคืนให้ผู้เขียนทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้เขียนได้ใส่ซองที่เจ้าหน้าที่ผู้เขียนและคิดแสร้งไปไว้ให้เรียบร้อยแล้ว แบบสอบถามดังกล่าวใช้เวลาผู้ตอบประมาณ 2 สัปดาห์ ในการ

ส่งคืนแบบสอบถาม ปรากฏว่าได้รับคืนมาประมาณ 9 ชุด หรือประมาณร้อยละ 82 ของแบบสอบถามที่ส่งไปให้กรอก ส่วนแบบสอบถามอีก 2 ชุดที่ไม่ได้คืนมานั้น ผู้เขียนเข้าใจว่าผู้รับอาจจะลืมกรอกแบบสอบถาม เพราะผู้อำนวยการโรงพยาบาลแต่ละแห่งมีงานในความรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก แต่เป็นที่น่ายินดีที่แบบสอบถามดังกล่าวผู้เขียนได้รับคืนมาภายในเวลาเพียง 1 สัปดาห์ก่อนวันกำหนดส่งคืน แสดงว่าแบบสอบถามดังกล่าวเป็นที่สนใจของผู้อำนวยการโรงพยาบาลแต่ละแห่งไม่น้อย ผลการสำรวจทัศนคติของผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือผู้บริหาร ในด้านสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์ ปรากฏดังตารางที่ 53 - 65 ดังนี้คือ

ตารางที่ 53 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
1 - 3 ปี	4	44.4
4 - 6 ปี	4	44.4
7 ปีขึ้นไป	1	11.1
รวม	9	100

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร้อยละ 44.4 ปฏิบัติงานด้านบริหาร หรือดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเป็นเวลา 1 - 3 ปี และ 4 - 6 ปี เท่า ๆ กัน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่ดำรงตำแหน่งนี้เกิน 7 ปีขึ้นไปมีเพียง 2 คน หรือร้อยละ 11.1 ดังตารางที่ 53

๓ ตารางที่ 54 จำนวนลูกจ้างในโรงพยาบาล

จำนวนลูกจ้างในโรงพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 100 คน	1	11.1
101 - 150 คน	-	-
151 - 200 คน	1	11.1
201 - 250 คน	1	11.1
251 - 300 คน	1	11.1
301 - 350 คน	1	11.1
351 - 400 คน	3	33.3
401 - 450 คน	-	-
451 - 500 คน	-	-
501 คนขึ้นไป	1	11.1
รวม	9	100

จำนวนลูกจ้างในโรงพยาบาลที่มีลูกจ้างรวมกันไม่เกิน 100 คน มีเพียงแห่งเดียวหรือร้อยละ 11.1 จำนวนลูกจ้างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 33.3 มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 351-400 คน ดังตารางที่ 54

ตารางที่ 55 การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงพยาบาลในปัจจุบัน

งานที่ผู้บริหารโรงพยาบาลต้องปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
งานบริหารโรงพยาบาลอย่างเดี่ยว	4	44
งานค้ำบริหารและงานรักษาพยาบาลซึ่ง เป็นหน้าที่ปกติของแพทย์	5	56
รวม	9	100

ภาระกิจหรืองานในหน้าที่ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลนั้น ร้อยละ 56 จะต้องปฏิบัติงานทั้งงานด้านบริหารและงานรักษาพยาบาลซึ่งเป็นหน้าที่ปกติของแพทย์ควย มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเพียงร้อยละ 44 ที่ปฏิบัติงานด้านบริหารเพียงอย่างเดียว ดังตารางที่ 55

ตารางที่ 56 การปฏิบัติงานด้านบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาล

การปฏิบัติงานด้านบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
กำหนดนโยบาย ความคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดทุกเรื่อง	-	-
กำหนดนโยบาย ความคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเฉพาะบางเรื่อง	8	89
เพียงแต่กำหนดนโยบาย แต่มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับรองเป็นผู้ควบคุม	1	11
รวม	9	100

วิธีการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการนั้น ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 89 นอกจากจะกำหนดนโยบายหรือแผนการปฏิบัติงานไว้แล้ว ยังต้องควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด สำหรับงานบางเรื่องที่เห็นว่ามีคามสำคัญ มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเพียงร้อยละ 11 ซึ่งทำหน้าที่เป็นเพียงผู้กำหนดนโยบาย และมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับรองลงไปเป็นผู้ควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงาน แต่ผู้อำนวยการเองก็ทำการตรวจสอบเป็นครั้งคราวด้วยตนเองด้วย

ตารางที่ 57 งานที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเห็นว่าสำคัญ

ประเภทของงานที่ต้องควบคุมและตรวจสอบ	จำนวน	ร้อยละ
งานด้านการเงิน	6	67
งานด้านบริหารบุคคล หรืองานการเจ้าหน้าที่	2	22
งานด้านการรักษาพยาบาล	1	11
รวม	9	100

งานที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุกแห่งเห็นว่ามีค่าสำคัญมากเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งจะต้องควบคุม และตรวจสอบอย่างใกล้ชิดกัน ร้อยละ 67 คือ งานด้านการเงิน ร้อยละ 22 เป็นงานด้านบริหารบุคคลหรืองานการเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 11 เป็นงานด้านการรักษาพยาบาล ดังตารางที่ 57

ตารางที่ 58 ความพอใจงานของลูกจ้าง (ในความเห็นของผู้อำนวยการโรงพยาบาล)

ความพึงพอใจในงานของลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
พึงพอใจมาก	2	22
พึงพอใจปานกลาง	7	78
ไม่พึงพอใจ	-	-
รวม	9	100

ความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้าง เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงแล้ว ร้อยละ 78 เห็นว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลมีความพอใจในงานที่ทำในระดับปานกลาง และมีร้อยละ 22 ที่พึงพอใจในงานที่ทำมาก (แต่ผู้อำนวยการที่ตอบว่าพึงพอใจมาก 2 รายนั้นมีรายหนึ่งที่ตอบว่าไม่ค่อยแน่ใจนัก) ส่วนลูกจ้างที่ไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้นไม่มีเลย ดังตารางที่ 58 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยที่ได้จากการสอบถามโดยตรงจากลูกจ้างแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างที่ไม่พอใจงานที่ทำมีถึงร้อยละ 40 ของลูกจ้างทั้งหมด (ตารางที่ 42) ความพึงพอใจในงานที่ทำของลูกจ้างผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่วนใหญ่ประเมิน หรือสังเกตจากการปฏิบัติงานของลูกจ้างมีร้อยละ 50 สังเกตจากความร่วมมือกันทำงานและความสามัคคีในหมู่คณะ ร้อยละ 17 นอกจากนี้ดูจากจำนวนลูกจ้างที่ลาออกมีน้อย ขอร้องเรียนต่าง ๆ มีน้อย สังเกตด้วยตนเองหรือจากรายงานของหัวหน้างานต่าง ๆ ร้อยละ 8 เท่า ๆ กัน

ตารางที่ 59 โอกาสก้าวหน้าในการงานของลูกจ้างในทัศนะของผู้อำนวยการ
โรงพยาบาล

โอกาสก้าวหน้าของลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
มีทาง	9	100
ไม่มีทาง	-	-
รวม	9	100

ในทัศนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือผู้บริหาร ลูกจ้างมีโอกาสนก้าวหน้าในงานที่ทำร้อยละ 100 โอกาสที่จะก้าวหน้านั้นเกิดจากบรรจุให้เป็นลูกจ้างประจำร้อยละ 22.2 สอบเป็นข้าราชการ เลื่อนตำแหน่งให้ดีขึ้นเมื่อมีความสามารถ หรือพยายามช่วยเหลือทางอื่น ร้อยละ 11.1 และโดยที่ลูกจ้างจะต้องปรับปรุงคุณสมบัติของตนเองมีร้อยละ 44.4 ซึ่งเมื่อพิจารณาว่าการศึกษาของลูกจ้างส่วนใหญ่มีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษา 4 แล้ว (ตารางที่ 18) โอกาสของลูกจ้างที่จะมีความก้าวหน้าในงานที่ทำโดยวิธีปรับปรุงคุณสมบัติของตนเอง

ให้สูงขึ้นนั้น จึงแทบจะเป็นไปไม่ได้ ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าโอกาสก้าวหน้าของลูกจ้างในงานที่ทำ คือได้รับเลื่อนตำแหน่งให้ดีขึ้นจึงมีเพียงร้อยละ 11.1 เท่านั้น

ตารางที่ 60 ความทุกข์สุขของลูกจ้างในโรงพยาบาล

ความรู้ของผู้บริหารโรงพยาบาลเกี่ยวกับความทุกข์สุขของลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
ทราบ	9	100
ไม่ทราบ	-	-
รวม	9	100

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือผู้บริหารระดับสูงทุกคนหรือร้อยละ 100 ทราบความเป็นอยู่ หรือทุกข์สุขของลูกจ้าง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 61 วิธีที่ผู้อำนวยกาโรงพยาบาลทราบทุกซ์สุขของลูกจ้าง

วิธีการที่จะทราบทุกซ์สุขของลูกจ้างหรือผู้ใ้บังคับบัญชา	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างมาบอกเล่าด้วยตนเอง	5	26
จากการบอกเล่าของบุคคลอื่น	5	26
สอบถามด้วยตนเอง เป็นครั้งคราว	3	16
ผู้บังคับบัญชาาระกับรองแจ้งให้ทราบ	2	11
สังเกตจากสีหน้าท่าทางของลูกจ้างเอง	1	5.2
มีผู้รับฟังความคิดเห็น	1	5.2
ดูจากการปฏิบัติงาน	1	5.2
รับฟังโดยบังเอิญ	1	5.2
รวม	19	100

วิธีการที่ผู้อำนวยกาโรงพยาบาลทราบทุกซ์สุขของลูกจ้างหรือคนงานนั้น ทราบโดยลูกจ้างมาบอกเล่าด้วยตนเองมีร้อยละ 26 จากการบอกเล่าของบุคคลอื่น เช่นเพื่อนร่วมงานของลูกจ้างร้อยละ 26 สอบถามด้วยตนเองเป็นครั้งคราวร้อยละ 16 ผู้บังคับบัญชาาระกับรองแจ้งให้ทราบร้อยละ 11 ทราบโดยวิธีอื่น ๆ เช่น สังเกตจากสีหน้าท่าทางของลูกจ้างเอง มีผู้รับฟังความคิดเห็น สังเกตจากการปฏิบัติงาน และการรับฟังเรื่องราวโดยบังเอิญ (เฉพาะกาแผล) ร้อยละ 5 เท่า ๆ กัน ดังตารางที่ 61 ส่วนใหญ่วิธีการที่จะทราบความทุกซ์สุขคงกล่าวมักได้จากทางตรงคือจากลูกจ้างเอง ประกอบกับข้อมูลทางอ้อมเช่น จากการบอกเล่าของบุคคลอื่น หรือการสังเกตด้วยตนเอง ฯลฯ เป็นต้น ส่วนผู้รับฟังความคิดเห็นนั้นเป็นวิธีการที่ดีมากในการที่ผู้บริหารจะได้รับทราบทุกซ์สุขหรือความขัดข้องต่าง ๆ ของผู้ใ้บังคับบัญชา เพราะผู้รองเรียนไม่ต้องมีความรู้สึกเกรงกลัวผู้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับทราบข่าวสารหรือข้อมูลที่เป็นจริงยิ่งขึ้น แต่อาจไม่เหมาะสมหรือไม่ค่อย

ได้ผลถ้าใช้กับลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับต่ำ ๆ เพราะอาจไม่เข้าใจวิธีใช้

อย่างไรก็ดีการที่ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยหรือร้อยละ 26 สามารถบอกเล่าทุกข้อดีๆ ของตนเองกับผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้ แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาระดับสูงกับผู้ใต้บังคับบัญชาค่อนข้างจะมีมาก และเป็นไปอย่างใกล้ชิดพอสมควร

ตารางที่ 62 สาเหตุของความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาล
ได้รับทราบ

สาเหตุของความเดือดร้อนหรือไม่พึงพอใจของลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
รายได้	3	33.3
สวัสดิการที่ได้รับ	2	22.2
สภาพการทำงาน และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน	2	22.2
การบังคับบัญชาและการบริหารงาน	2	22.2
อื่น ๆ	-	-
รวม	9	100

ความเดือดร้อนหรือความไม่พึงพอใจของลูกจ้างมักเป็นเรื่อง ๆ เกี่ยวกับรายได้ ไม่เพียงพอกับการครองชีพเป็นส่วนใหญ่หรือร้อยละ 33.3 นอกนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับสภาพการทำงาน และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การบังคับบัญชาและการบริหารงานร้อยละ 22.2 เท่า ๆ กัน ดังตารางที่ 62 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการวิจัยโดยการสัมภาษณ์โดยตรงจากลูกจ้างแล้ว ความไม่พึงพอใจของลูกจ้างเกี่ยวกับรายได้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ส่วนความไม่พึงพอใจเกี่ยวกับงานและสภาพการทำงานจะมีความสำคัญเป็นอันดับแรก (ตารางที่ 42)

ตารางที่ 63 วิธีการแก้ไขหรือการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกค้า

วิธีการแก้ไขหรือการบรรเทาความเดือดร้อน	จำนวน	ร้อยละ
รับฟังแต่ไม่สามารถช่วยเหลืออะไรได้	3	20
ช่วยเหลือเท่าที่ระเบียบข้อบังคับจะอำนวยให้	6	40
ช่วยเหลือเป็นการส่วนตัว เพราะชัคคระเบียบข้อบังคับ	6	40
รวม	15	100

เมื่อลูกค้าได้รับความเดือดร้อนหรือไม่พึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ ผู้อำนวยการ ร้อยละ 40 จะช่วยเหลือเท่าที่ระเบียบข้อบังคับจะอำนวยให้ หรือช่วยเหลือเป็นการส่วนตัว ถ้าชัคคระเบียบข้อบังคับร้อยละ 20 จะรับฟังถ้าไม่สามารถช่วยเหลืออะไรได้ ดังตารางที่ 63 วิธีการแก้ไขหรือบรรเทาความเดือดร้อนส่วนใหญ่จะเป็นวิธีร่วมกัน ระหว่างการช่วยเหลือเท่าที่ระเบียบข้อบังคับจะอำนวยให้ ถ้าชัคคระเบียบผู้อำนวยการบางคนอาจจะให้ความช่วยเหลือเป็นการส่วนตัว บางคนอาจเพียงแต่รับฟัง ไม่สามารถช่วยเหลือได้ เพราะชัคคระเบียบ แต่การช่วยเหลือเป็นการส่วนตัวนั้นน่าจะทำได้ในวงจำกัด เช่น ผู้อำนวยการโรงพยาบาล รุจักหรือคุ้นเคยเป็นการส่วนตัว คงจะไม่ได้ให้ความช่วยเหลือทุกรายไป เพราะผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่วนใหญ่จะไม่ปฏิบัติงานที่ชัคคระเบียบข้อบังคับใด ๆ อยู่แล้ว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 64 ความเคียดแค้นที่ไม่สามารถช่วยเหลือได้ด้วยประการทั้งปวง

ประเภทของความเคียดแค้น หรือความไม่พึงพอใจต่าง ๆ	จำนวน	ร้อยละ
สวัสดิการ	4	44.4
รายได้	2	22.2
สภาพการทำงานและเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน	1	11.1
การบังคับบัญชาและการบริหารงาน	2	22.2
อื่น ๆ	-	-
รวม	9	100

ความเคียดแค้นหรือความไม่พึงพอใจที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หรือผู้บริหารระดับสูงคิดว่าไม่สามารถช่วยเหลือได้ด้วยประการทั้งปวง ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 44.4 เป็นเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ เนื่องจากขาดเงินทุนในการดำเนินงานร้อยละ 50 ขาดเงินงบประมาณสนับสนุน (บ้านพักอาศัยมีไม่เพียงพอ) และชดเชยระเบียบข้อบังคับ ร้อยละ 25 เท่า ๆ กัน

ส่วนความเคียดแค้นอันดับรองลงมาที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาล คิดว่าไม่สามารถแก้ไขหรือบรรเทาความเคียดแค้นให้แก่ลูกจ้างได้ ได้แก่ รายได้ และการบังคับบัญชาและการบริหารงาน ร้อยละ 22.2 เท่า ๆ กัน ร้อยละ 11.1 เป็นเรื่องเกี่ยวกับงานและเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีไม่เพียงพอ ร้อยละ 11.1 ดังตารางที่ 64 สาเหตุที่แก้ไขไม่ได้เพราะขาดเงินงบประมาณสนับสนุน หรือเป็นเรื่องที่ชดเชยระเบียบดังกล่าวแล้ว

ตารางที่ 65 ทิศนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลในด้านการช่วยเหลือด้านสวัสดิการ
เพิ่มขึ้น

ทิศนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกี่ยวกับการช่วยเหลือด้าน สวัสดิการเพิ่มขึ้น	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ควร	2	22
ควร	7	78
รวม	9	100

ทัศนคติหรือความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงพยาบาล ในเรื่องเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่าง ๆ แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างนั้น ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 78 เห็นว่าควรให้ความช่วยเหลือเพิ่มขึ้น อีกร้อยละ 22 เห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในเวลานี้ก็เพียงพอแล้ว ดังตารางที่ 65

เหตุผลที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่วนใหญ่เห็นว่าควรช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่าง ๆ แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นนั้น เนื่องจากร้อยละ 72 เห็นว่าลูกจ้างมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพในัจจุบัน อีกร้อยละ 22 เห็นว่าควรช่วยเหลือด้านสวัสดิการเพิ่มขึ้น เพราะสวัสดิการที่ก็จะทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดี จะมีผลทำให้ปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การพิสูจน์สมมติฐาน

จากข้อมูลดังกล่าวในการสรุปผล เราจะพอจะพิจารณาสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของ ลูกจ้างไคคังนี้คือ

1. คุณสมบัติโดยทั่วไปของลูกจ้างปรากฏว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นหญิง สมรสแล้ว อายุเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 21 - 30 ปี มีการศึกษาไม่เกินระดับประถมศึกษาปีที่ 4
2. ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจหรือฐานะการเงิน ปรากฏว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ มีรายได้น้อย คือได้รับค่าจ้างเดือนละ 751 - 1,000 บาท (อัตราค่าจ้างก่อนปรับ) แต่มีคนทำงานมีรายได้ในครอบครัวตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีบุคคลในอุปการะที่ต้องเลี้ยงดู 1-3 คน โดยเฉลี่ย บุคคลในอุปการะส่วนใหญ่กำลังเรียนหนังสือทำให้มีค่าใช้จ่ายในด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากค่าเลี้ยงดูที่เป็นค่าอาหารตามปกติ รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพไร้หมดพอดี หรือไม่พอใช้ทุกเดือน ไม่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง ต้องอาศัยรวมอยู่กับบิดามารดา หรือญาติหรือเช่าบ้านเอกชนอยู่ เมื่อมีปัญหาที่ต้องใช้เงินกระชั้นชิด เช่น เกิดการเจ็บป่วย หรือเป็นเวลาเปิดเทอมการศึกษาของบุตรหลาน ลูกจ้างส่วนใหญ่จะไม่มีเงินสำรองจ่ายถ้าเป็นการเจ็บป่วยก็จะมารับการรักษาพยาบาลฟรีที่หน่วยงาน ถ้าเป็นกรณีเปิดเทอมการศึกษาของบุตรก็ต้องกู้ยืมจากเจ้าหนี้หรือญาติหรือหาเงินมาด้วยวิธีการกู้ยืมวิธีต่าง ๆ
3. ศักยภาพโดยทั่ว ๆ ไปของลูกจ้าง ปรากฏว่าลูกจ้างจำนวนกว่าครึ่งมีอาการเจ็บป่วยบางครั้งหรือเจ็บป่วยเสมอ โรคที่เป็นมากได้แก่มีอาการปวดศีรษะเป็นประจำ หรือมีโรคประจำตัวอื่น ๆ ลูกจ้างส่วนใหญ่ทำงานดับคาน์ละ 6 วัน ทำให้ต้องมาทำงานในวันหยุดเป็นประจำทุกสัปดาห์โดยไม่ได้รับเงินค่าล่วงเวลาเหมือนข้าราชการ
4. อายุการทำงานและสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง ปรากฏว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ทำงานมานานเกินกว่า 1 ปีขึ้นไป อายุการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 1-5 ปี เหตุจูงใจที่สำคัญที่ทำให้ลูกจ้างทำงานในโรงพยาบาลมานานเกินกว่า 1 ปีขึ้นไป เพราะงานในโรงพยาบาลเป็นงานรัฐบาลทำให้มีความมั่นคงดีกว่างานที่อื่น ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างส่วนใหญ่เกิดจากงานและสภาพการทำงาน

รองลงมาได้แก่การบริหารงานและผู้ป่วยกับปัญหา

5. สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในเวลานี้และสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ต้องการได้รับเพิ่มขึ้นนั้น ปรากฏว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าสิทธิและผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของลูกจ้างยังไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ สวัสดิการส่วนใหญ่ที่ลูกจ้างได้รับจากหน่วยงานเวลานี้ได้แก่การรักษาพยาบาลฟรีเมื่อเจ็บป่วย และลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น สวัสดิการที่ลูกจ้างมีความต้องการเป็นอันดับแรกคือที่อยู่อาศัย โดยอาจจัดให้อยู่ฟรี หรือเสียค่าเช่าในราคาถูก รองลงไปได้แก่สวัสดิการเงินกู้เพื่อให้มีในกรณีได้รับความเดือดร้อนต่าง ๆ

6. สิทธิเกี่ยวกับการลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา ปรากฏว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มักจะได้รับอนุญาตให้ลาพักร้อนประจำปี ๆ ละ 10 วันได้ ส่วนการลาประเภทต่าง ๆ นั้น ลูกจ้างประจำมีสิทธิดีกว่าลูกจ้างเงินบำรุง แต่ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างเงินบำรุงต่างก็ได้รับสิทธิในการลาต่ำกว่าสิทธิที่เขามีอยู่ ในเรื่องการลาลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สนใจมากเท่ากับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ซึ่งจะเห็นได้จากจำนวนลูกจ้างที่ขอการสิทธิการลาเพิ่มขึ้น โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลามีเพียงครึ่งหนึ่ง หรือร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดเท่านั้น สิทธิการลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาที่ลูกจ้างต้องการมากเป็นอันดับแรก คือสิทธิการลาป่วยเพิ่มขึ้นหรือเท่ากับข้าราชการ

ในการวิจัยขั้นสมมุติฐานที่กำหนดขึ้น โดยพิจารณาปัจจัยทั้ง 6 ในด้านบวกหรือลบแล้ว เราพบว่าปัจจัยหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยเป็นไปในทางลบเป็นส่วนมาก ดังนั้นเราอาจสรุปหรือวิจัยขั้นสมมุติฐานที่กำหนดขึ้นได้ดังนี้ คือ

1. ลูกจ้างควรจะได้รับสิทธิ และสวัสดิการต่าง ๆ เท่าเทียมกับข้าราชการซึ่งตรงกับสมมุติฐาน
2. ปัญหาความแรงงานที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล เกิดขึ้นเพราะลูกจ้างไม่พึงพอใจในงานและสภาพการทำงาน ตลอดจนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามากกว่าปัจจัยที่เกิดจากสวัสดิการ จึงเป็นการปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งขึ้น

รื้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยในเรื่องดังกล่าวมีปัญหาที่ทำให้เกิดความยุ่งยากในการสัมภาษณ์ ทำให้ต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์นาน และบางครั้งทำให้จำนวนลูกจ้างที่เลือกเป็นตัวอย่างเปลี่ยนแปลงไปบ้าง ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้แก่

1. การเชิญลูกจ้างที่เป็นตัวอย่างมาทำการสัมภาษณ์นั้น ผู้เขียนใช้วิธีสุ่มตัวอย่างจากบัญชีถือจ่ายลูกจ้าง ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2520 บัญชีถือจ่ายดังกล่าวจะแสดงเพียงชื่อ นามสกุล ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของลูกจ้างเท่านั้น แต่ไม่ได้ออกแบบหรือสถานที่ ๆ ลูกจ้างผู้นั้นทำงานอยู่ ดังนั้นเมื่อผู้สัมภาษณ์หรือผู้เขียนได้บัญชีรายชื่อลูกจ้างที่เลือกเป็นตัวอย่างในการสัมภาษณ์แล้ว จะต้องนำบัญชีรายชื่อดังกล่าวไปถามเจ้าหน้าที่บางคนส่วนใหญ่มักจะเป็นเจ้าหน้าที่ ๆ ทำหน้าที่จ่ายค่าจ้างประจำเดือนให้กับลูกจ้าง เพื่อตรวจสอบว่าลูกจ้างคนนี้อยู่ที่แผนกใดโดยใคร เป็นหัวหน้า เพราะการสัมภาษณ์ลูกจ้างนั้นนอกจากจะขออนุมัติจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลแล้ว ยังต้องขออนุญาตจากหัวหน้างานอีกครั้งหนึ่งด้วย การใช้วิธีการสอบถามดังกล่าวทำให้ต้องเสียเวลาเพราะมีบ่อยครั้งที่แม่แต่เจ้าหน้าที่จ่ายเงินเองก็ไม่ทราบ ต้องสอบถามจากเจ้าหน้าที่หลาย ๆ คนกว่าจะทราบ แต่ผู้เขียนก็ได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่เหล่านั้นเป็นอย่างดีทุกคน แต่ถ้าจะแก้ไขการทำบัญชีถือจ่ายลูกจ้างให้รัดกุมยิ่งขึ้นโดยแสดงสถานที่ทำงานหรือแผนกที่ลูกจ้างทำงานอยู่ ก็จะทำให้ได้รับความสะดวกยิ่งขึ้น

2. ลูกจ้างที่เลือกเป็นตัวอย่างในการสัมภาษณ์นั้น บางคนไม่สามารถมาให้การสัมภาษณ์ได้ เนื่องจากอยู่เวรตึก ไม่สามารถเชิญมาสัมภาษณ์ได้จึงต้องเปลี่ยนเป็นคนอื่นแทน โดยเลือกลูกจ้างที่ทำงานอย่างเดียวกัน ตำแหน่งเหมือนกัน อัตราค่าจ้างเท่ากันและเป็นลูกจ้างประเภทเดียวกัน ลูกจ้างที่เปลี่ยนไปจากตัวอย่างเดิมมีจำนวน 46 คน หรือประมาณ 13% ของจำนวนลูกจ้างที่เป็นตัวอย่างทั้งหมด

ลูกจ้างที่ไม่สามารถมาให้การสัมภาษณ์ หรือลูกจ้างที่ต้องเปลี่ยนแปลงไปจากตัวอย่างที่เลือกไว้เดิมนั้น จะเห็นได้ว่ามีจำนวนเล็กน้อย คือเพียง 10 กว่าเปอร์เซ็นต์ของจำนวน

ลูกจ้างทั้งหมด คั้งนั้นอาจกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ไม่กระทบกระเทือนหรือทำให้เกิด bias ในการวิจัยแต่อย่างใด

3. ลูกจ้างเป็นจำนวนมากมักจะเกรงว่าการสัมภาษณ์ดังกล่าวอาจเป็นอันตรายแก่ตนเองในภายหลัง หรือกลัวว่าหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจะทราบว่าคุณตอบอย่างไรบ้าง คั้งนั้นก่อนที่จะทำการสัมภาษณ์ ก็จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ลูกจ้างเข้าใจวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ รวมทั้งต้องปลอบใจลูกจ้างให้คลายจากความวิตกกังวลในเรื่องดังกล่าวถึงกระนั้นก็ถือว่าเป็นคำถามที่เกี่ยวกับความรู้สึกของลูกจ้างที่เกี่ยวกับงาน การบริหารงาน หรือผู้บังคับบัญชา หรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ แล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่ มักจะไม่ค่อยกล้าแสดงความรู้สึกที่แท้จริงของตนออกมา หรือส่วนใหญ่จะตอบว่าพึงพอใจแล้ว ทั้ง ๆ ที่ถ้าพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เช่น รายได้ สภาพการทำงาน ตลอดจนความเป็นอยู่ในปัจจุบันของลูกจ้างแล้ว ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ไม่น่าจะก่อให้เกิดความพึงพอใจได้ และมีลูกจ้างจำนวนไม่น้อยที่หลีกเลี่ยงจะตอบคำถามเหล่านี้โดยตอบว่าไม่ทราบ หรือไม่มีความเห็นในเรื่องนี้

แต่อย่างไรก็ดีปัจจัยต่าง ๆ หรือข้อจำกัดเหล่านั้น ผู้เขียนไม่คิดว่าจะมีผลกระทบกระเทือนต่อการวิจัยแต่อย่างใด เพราะมีจำนวนน้อย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย