

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสวัสดิการที่พยาบาลได้รับจากโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร และความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลที่ควรได้รับกับความแตกต่างในเรื่องอายุ สถานภาพสมรส วุฒิต่างการศึกษา อายุราชการ หรือจำนวนปีในการทำงาน รวมทั้งความต้องการบริการสวัสดิการต่าง ๆ โดยศึกษาและเปรียบเทียบบริการสวัสดิการต่าง ๆ และความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับสวัสดิการแต่ละด้านและเป็นส่วนรวม ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและส่งเสริมให้พยาบาลพอใจในบริการสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ ซึ่งเท่ากับเป็นการส่งเสริมขวัญของพยาบาลให้ดีขึ้น ลดอัตราการลาออกของพยาบาล และการเบียดเบียนในงานซึ่งจะเป็นผลให้การบริการพยาบาลแก่ข้าราชการ ครอบครัว และสังคมได้ดียิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลที่จบการศึกษาระดับวิชาชีพที่ได้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ในแต่ละสถาบันที่ทำการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง สุ่มจากโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รวม 165 คน ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 153 ฉบับ และกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลทบวงมหาวิทยาลัย รวม 170 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 150 ฉบับ รวมแบบสอบถามที่นำมาใช้ในการวิจัย 303 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.45

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจบริการสวัสดิการที่พยาบาลได้รับ และความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับสวัสดิการที่พยาบาลควรได้รับ ซึ่งผู้วิจัย ได้สร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนให้ค่า ประอบด้วยรายการ บริการ

สถิติการคำนวณต่าง ๆ 6 คำน มีข้อคำถามทั้งหมด 81 ข้อ ภายหลังจากที่ได้นำไปทดสอบหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยง (Reliability) ค่าของความเที่ยงของแบบสอบถามแล้ว ได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ โดยหาอัตราส่วนร้อยละ คำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพยาบาล ทั้งส่วนรวมและรายค่านระหว่างพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านอายุ สถานภาพสมรส วุฒิทางการศึกษา และอายุราชการ ทดสอบภาวะแห่งความแปรปรวน ทดสอบค่า t (t - Test) รวมทั้งวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของพยาบาลและสถิติการแต่ละค่านของพยาบาลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยทดสอบค่า F (F -Test) และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นคู่ ๆ โดยวิธี Duncan's new multiple range test

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า
 - 1.1 พยาบาลส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.1 ทำหน้าที่พยาบาลประจำการ รองลงมา ร้อยละ 19.3 ทำหน้าที่หัวหน้าตึก (ตารางที่ 2)
 - 1.2 พยาบาลส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.8 มีอายุระหว่าง 20-35 ปี ที่เหลือ ร้อยละ 16.2 เป็นพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 3)
 - 1.3 พยาบาลส่วนใหญ่ ร้อยละ 71.9 เป็นโสด รองลงมา ร้อยละ 28.1 มีสถานภาพสมรส (ตารางที่ 4)

1.4 พยายามเมื่อเริ่มเข้ารับราชการส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.5 มีวุฒิการศึกษา ระดับประกาศนียบัตร รองลงมา ร้อยละ 40.3 เป็นพยาบาล ระดับอนุปริญญา และร้อยละ 12.2 เป็นพยาบาลระดับปริญญาตรี ในปัจจุบัน พยาบาลระดับประกาศนียบัตรลดลงเหลือร้อยละ 41.91 และอนุปริญญาลดลงเหลือ ร้อยละ 37.6 และระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 19.1 ส่วนพยาบาลระดับปริญญาโทในปัจจุบันมีร้อยละ 1.0

1.5 พยาบาลส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.8 มีอายุราชการอยู่ ระหว่าง 1-5 ปี รองลงมา ร้อยละ 28.1 มีอายุราชการ 6-10 ปี จำนวน น้อย ร้อยละ 4.9 มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 6)

1.6 เงินเดือนของพยาบาลเมื่อเริ่มเข้ารับราชการ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.2 รับเงินเดือนต่ำกว่า 1,500 บาท รองลงมา ร้อยละ 19.8 รับเงินเดือน 1,501 - 2,000 บาท มีร้อยละ 0.3 เท่า ๆ กันได้รับเงินเดือน 2,501-3,000 บาท, 3,001-3,500 บาท และ 3,500 บาทขึ้นไป ส่วนใน ปัจจุบัน พยาบาลร้อยละ 1.0 ยังคงรับเงินเดือนต่ำกว่า 1,500 บาท ร้อยละ 48.2 รับเงินเดือน 1,501-2,000 บาท ร้อยละ 40.5 รับเงินเดือน 2,001-2,500 บาท ร้อยละ 7.0 รับเงินเดือน 2,500-3,000 บาท และร้อยละ 2.0 และ 1.3 รับเงินเดือน 3,001-3,500 บาท และ 3,500 บาท ขึ้นไปตาม ลำดับ

1.7 เกี่ยวกับที่อยู่อาศัยของพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พยาบาล ส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.9 พักอยู่หอพักของโรงพยาบาล อันค้ำรองลงมา พักที่บ้านพัก ของตนเอง ร้อยละ 18.9 ส่วนพยาบาลที่พักอยู่บ้านเช่า เบิกเงินได้มีเพียงส่วน น้อย คือร้อยละ 0.7 (ตารางที่ 8)

1.8 พยาบาลส่วนใหญ่ ร้อยละ 34.2 ไม่มีพันธะ ต้องดูแล ผู้ใด รองลงมา ร้อยละ 18.6 มีอยู่ในอุปการะ 2 คน ส่วนพยาบาลกลุ่มตัว อย่างที่ต้องให้การอุปการะ แก่บุคคล 4 และ 5 คน มีจำนวนน้อยที่สุด และมีอัตรา

เท่ากัน คือร้อยละ 5.3 (ตารางที่ 9)

1.9 พยายามส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.0 ไม่มีโครงการลาออกในระยะ 1 - 2 ปีข้างหน้า ผู้ที่คิดจะลาออกเพื่อเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ มีเพียงร้อยละ 15.0 และส่วนน้อย (1.7) คิดจะลาออกเมื่อแต่งงานแล้ว (ตารางที่ 10)

2. สวัสดิการที่พยายามได้รับโดยส่วนรวม ปรากฏว่า พยายามในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยได้รับสวัสดิการมากกว่าพยายามในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายค่าน พบว่า พยายามในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยได้รับสวัสดิการมากกว่าพยายามในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทุกค่าน ยกเว้น ค่านสังคมสงเคราะห์ ซึ่งพยายามสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้รับมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง จึงพอสรุปได้ว่า สวัสดิการที่พยายามทั้งสองสังกัดได้รับมีความแตกต่างกัน สนองสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 ที่ว่า สวัสดิการของพยายามสังกัดกระทรวงกลาโหม และทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน (ตารางที่ 11)

3. ความคิดเห็นของพยายามในโรงพยาบาล จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล และสังกัดเทียบกับเกณฑ์ ปรากฏว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการทุกค่านของพยายามในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, พระปิ่นเกล้า, ภูมิพล, รามาธิบดี และศิริราช อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างมาก ยกเว้น ค่านสุขภาพอนามัย พยายามในโรงพยาบาลรามาธิบดี เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกประเภทตามสังกัด ปรากฏว่า ความคิดเห็นของพยายามทั้งสองสังกัด อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างมาก ทั้งสองกลุ่ม (ตารางที่ 12)

3.1 ความคิดเห็นของพยายามในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ เกี่ยวกับสวัสดิการที่ควรได้รับ พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาในแง่สวัสดิการรวม (ทุกค่าน) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายค่าน ปรากฏว่า ความคิดเห็นของพยายามทั้งสองสังกัดต่อสวัสดิการ ค่านสุขภาพอนามัย ค่านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ค่านโอกาสก้าวหน้าและการศึกษาต่อค่านันทนาการ และค่านสังคมสงเคราะห์ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนความคิดเห็นต่อสวัสดิการค่านเศรษฐกิจส่วนบุคคล มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปว่า สวัสดิการโดยรวม ไม่สนองสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า สวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและทบวงมหาวิทาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแต่ละค่าน พบว่า มีเพียงสวัสดิการค่านเศรษฐกิจส่วนบุคคลเท่านั้น ที่สนองสมมติฐาน

3.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของพยาบาลที่ทำงานในแต่ละโรงพยาบาล ทั้ง 5 แห่ง พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.01 สวัสดิการโดยรวมและสวัสดิการในแต่ละค่าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อศึกษาละเอียดลงไป ก็พบว่า ในสวัสดิการโดยรวมแล้ว พยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีความแตกต่างกับโรงพยาบาลอื่นทั้ง 4 โรงพยาบาล ค่านสุขภาพอนามัย พยาบาล โรงพยาบาลรามธิบดี มีความแตกต่างกับ โรงพยาบาลอื่นทั้ง 4 แห่ง และพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีความคิดเห็นแตกต่างกับพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ค่านเศรษฐกิจส่วนบุคคล พยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นแตกต่างกับ โรงพยาบาลอื่น ทั้ง 4 โรงพยาบาลและพยาบาล โรงพยาบาลพระปิ่นเกล้า มีความคิดแตกต่างกับพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพล ในค่านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และค่านนันทนาการ พยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นแตกต่างกับพยาบาล โรงพยาบาลอื่น ๆ ทั้ง 4 โรงพยาบาล และค่านสังคมสงเคราะห์ พยาบาล โรงพยาบาลรามธิบดี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช และพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพล มีความคิดเห็นแตกต่างกับพยาบาล โรงพยาบาลพระปิ่นเกล้า

สรุปได้ว่า ผลการวิจัยจากการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล สอนองสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 ที่ว่า

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลแตกต่างกัน
(ตารางที่ 14-15)

3.3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นของพยาบาล
ที่มีอายุ 20-35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ความ
คิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านสังคมสงเคราะห์
ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนการทดสอบโดยส่วนรวม (ทุกด้าน) และด้าน
สุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจส่วนบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้า และการศึกษาต่อ และ
ค่านันทนาการ พยาบาลมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า
ผลการวิจัยโดยจำแนกตามอายุ พบว่า โดยการทดสอบส่วนรวม สนองสมมติฐาน ข้อ
ที่ 3 ที่ว่า "ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลที่มีอายุ 20 ปี ถึง 35 ปี
และพยาบาลที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน" และจากการทดสอบเป็นรายด้าน
พบว่า ความคิดเห็นในด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจส่วนบุคคล ด้านโอกาสก้าว
หน้าและการศึกษาต่อ และค่านันทนาการ สนองสมมติฐาน ข้อที่ 4 ที่ว่า "ความคิดเห็น
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านสังคมสงเคราะห์ ไม่สนองสมมติฐาน
(ตารางที่ 16)

3.4 ผลเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ
ในโรงพยาบาลของพยาบาลที่สถานภาพโสดและสมรส พบว่า ผลการทดสอบโดยส่วนรวม
(ทุก ๆ ด้าน) และในแต่ละด้าน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้
ว่า ผลการวิจัยจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพยาบาลที่มีสถานภาพโสดและสมรส
โดยส่วนรวม และในแต่ละด้าน ไม่สนองสมมติฐาน ข้อที่ 4 ที่ว่า "ความคิดเห็นเกี่ยว
กับสวัสดิการของพยาบาลที่มีสถานภาพโสดและสมรส แตกต่างกัน" (ตารางที่ 17)

3.5 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิ
การในโรงพยาบาล ของพยาบาลที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป พบว่า
ผลการทดสอบโดยส่วนรวม (ทุก ๆ ด้าน) และในแต่ละด้าน ปรากฏว่า ความคิดเห็น
ของพยาบาลที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป โดยส่วนรวมและด้าน

เศรษฐกิจส่วนบุคคล คำนับนทาการ และคานสงคมสงเคราะห์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนคานความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน คานโอกาสก้าวหน้าและการศึกษาต่อความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และคานสุขภาพอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงสรุปไควว่า ผลการทดสอบเกี่ยวกับสวัสดิการโดยส่วนรวมสนองสมมติฐาน ข้อที่ 5 ที่ว่า พยาบาลที่มีพื้นฐานความรู้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลแตกต่างกัน และจากการทดสอบรายคาน ปรากฏว่า ความคิดเห็นคานสุขภาพอนามัย คานเศรษฐกิจส่วนบุคคล คานนันทนาการ และคานสงคมสงเคราะห์ สสนองสมมติฐาน ส่วนความคิดเห็นคานความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และคานโอกาสก้าวหน้าและการศึกษาต่อ ไม่สนองสมมติฐานการวิจัย (ตาราง 18)

3.6 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ

โรงพยาบาลของพยาบาลที่มีอายุราชการ 1 - 5 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 20 ปี และ 20ปีขึ้นไป โดยส่วนรวมและในแต่ละคาน พบว่า ความคิดเห็นของพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกันต่อสวัสดิการโดยส่วนรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และจากการทดสอบในแต่ละคาน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ยกเว้น คานเศรษฐกิจส่วนบุคคล พบว่า พยาบาลที่มีอายุราชการต่างกันจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และเมื่อศึกษาละเอียดลงไป ไคพบว่า พยาบาลที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่างกับพยาบาลกลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 จึงสรุปไควว่า ความคิดเห็นของพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่างกัน ไม่สนองสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 6 ที่ว่า พยาบาลที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลแตกต่างกัน และผลการวิจัยแต่ละคานก็ไม่สนองสมมติฐาน ยกเว้น คานเศรษฐกิจส่วนบุคคลเท่านั้นที่สนองสมมติฐาน (ตาราง 19)

4. ความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการเพิ่มเติมของพยาบาลในโรงพยาบาล

แต่ละโรงพยาบาลตามลำดับความต้องการสูงสุด และรองลงมา (ตารางที่ 20)

4.1 ในด้านการครองชีพ ต้องการให้ปรับปรุงเงินเดือนให้สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 21.75 รองลงมา ร้อยละ 14.58 - ต้องการให้มีการบริการอาหาร ให้สะอาด สะดวก ฟรี หรือราคาถูกลง

4.2 เกี่ยวกับที่พักอาศัย พบว่า ต้องการให้จัดที่พักอาศัยในหอพักให้เป็นสัดส่วนในบริเวณโรงพยาบาล มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.65 และรองลงมา ร้อยละ 21.09 ต้องการให้บริการเช่าซื้อ บ้านและที่ดิน

4.3 การเดินทาง พบว่า ต้องการให้มีรถรับ-ส่ง เป็นจุด ๆ ตามเส้นทางสายต่าง ๆ ฟรี คิดเป็นร้อยละ 26.80 และรองลงมา ร้อยละ 21.80 ต้องการให้มีรถรับ-ส่ง เป็นจุด ๆ ตามเส้นทางเสียค่าโดยสารราคาถูกลง เก็บเงินเป็นรายเดือน

4.4 ความต้องการบริการเพื่อช่วยเหลือแบ่งเบาภาระ ต้องการให้บริการซักผ้าเครื่องแบบฟรี หรือค่าบริการราคาถูกลง คิดเป็นร้อยละ 58.02 รองลงมา ร้อยละ 41.48 ต้องการให้มีบริการรับเลี้ยงบุตรในเวลาปฏิบัติงาน

4.5 การเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 29.83 รองลงมา ร้อยละ 20.09 ต้องการให้มีโอกาสศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในประเทศ

4.6 เกี่ยวกับความต้องการเพิ่มเติมด้านอื่น ๆ ส่วนใหญ่ต้องการให้จัดที่พักชั่วคราวสำหรับพยาบาล เวรกลางคืน ที่อยู่นอกเขตโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 34.39 รองลงมา ร้อยละ 27.40 ต้องการให้มีบริการ ให้คำปรึกษาหารือทางด้านวิชาการและกฎหมาย

5. ความต้องการเกี่ยวกับการบริการเพิ่มเติมอื่น ๆ ตามความคิดเห็นของพยาบาล จากการตอบคำถามแบบปลายเปิด จากอันดับสูงสุด และรองลงมา (ตารางที่ 21 - 22) พบว่า

5.1 พยายามในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ส่วนใหญ่ต้องการให้ได้รับเงินพิเศษค่าดวงเวลา และเวรบาย-คิก รองลงมาอันดับที่ 2 ต้องการโอกาสหมุนเวียนกันไปศึกษาต่อได้ทุกระดับ อันดับที่ 3 ต้องการให้แยกสายบังคับบัญชาให้ขึ้นกับแผนกพยาบาลโดยตรง และความต้องการเพิ่มเติมอันดับสุดท้าย ต้องการให้มีสนามกีฬา และเครื่องเล่นกีฬา

5.2 พยายามในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่ต้องการให้มีสนามกีฬาและเครื่องเล่นกีฬาเป็นอันดับแรก รองลงมา ต้องการให้ปรับปรุงสวัสดิการทุกด้านให้ดีขึ้น โดยเฉพาะการบริการอาหาร อันดับที่ 3 ต้องการให้มีการยกเว้นผู้มีครอบครัว ไม่ต้องเข้าเวรบาย-คิก และความต้องการอันดับสุดท้าย ต้องการให้บริการรถ เมื่อมีงานพิเศษต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินงาน

การอภิปรายผลของการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า

1. สถานภาพของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่ทำหน้าที่พยาบาลประจำการ มีอายุระหว่าง 20-35 ปี เป็นพยาบาลที่มีสถานภาพโสดมากกว่าผู้ที่ทำการสมรสแล้ว วุฒิการศึกษาในระดับประกาศนียบัตร (ตารางที่ 2-5) เปรียบเทียบวุฒิการศึกษาของพยาบาลเมื่อเริ่มเข้ารับราชการกับปัจจุบัน พบว่า ทางกรมได้ให้โอกาส และสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อระดับสูงขึ้นไปบ้างพอสมควร แต่อย่างน้อยเมื่อคิดเทียบเป็นเปอร์เซ็นต์ จำนวนปีในการทำงาน หรืออายุราชการอยู่ระหว่าง 1-5 ปี และ 6-10 ปี (ตารางที่ 6) ได้รับอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 1,500-2,500 บาท (ตารางที่ 7) ทั้งนี้สอดคล้องกับวุฒิการศึกษาและอายุราชการของพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ที่แสดงให้เห็นว่า เมื่อพยาบาลที่มีสถานภาพเช่นนี้ ทำงานอยู่เป็นเวลา 1-10 ปี จะได้รับเงินเดือนอยู่ระหว่างต่ำกว่า 1,500-2,500 บาท เป็นอย่างมาก จัด

ว่ารายได้หรือค่าตอบแทนอยู่ในเกณฑ์พอยังชีพได้ สำหรับการครองชีพในปัจจุบัน ซึ่ง
 อ่าลอง กลศาสตร์เสนีย์¹ ให้ความเห็นว่า ข้าราชการแต่ละคน จะต้องมีรายได้
 มากกว่า 2,519 บาท 64 สตางค์ต่อเดือน จึงจะพอยังชีพอยู่ได้อย่างประหยัด
 "จากการสำรวจของหน่วยวิจัยเงินเดือน ค่าตอบแทน กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.
 พบว่า ข้าราชการทุกคนมีรายจ่ายมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับจากทางราชการ แม้จะมี
 ความเป็นอยู่ตามอัธยาศัย ก็ยังไม่เป็นการเพียงพอ จำเป็นต้องหารายได้อื่นมาเสริม ซึ่ง
 เป็นผลเสียต่อทางราชการโดยตรง"² ในจำนวนพยาบาลส่วนใหญ่กลุ่มนี้ เป็นคนโสด
 ที่อาศัยอยู่ในหอพักของโรงพยาบาลเสียร้อยละ 62.9 (ตารางที่ 8) สำหรับโครงการ
 ลาออกของพยาบาลในระยะ 1-2 ปีนี้มีเพียงส่วนน้อย (ตารางที่ 10) ทั้งนี้สอดคล้อง
 กับผลการวิจัยของ สมศรี วรรณอง³ ที่พบว่า ทั้ง ๆ ที่งานพยาบาลเป็นงานหนัก
 ทั้งกายและใจ ต้องอดทนเสียดสละความสุขส่วนตัว เสี่ยงต่อการติดโรค และโอกาสก้าว
 หน้าน้อย แต่การที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่พยาบาลต่อไปนั้น อาจจะเนื่องจากเมื่อได้ศึกษา
 ทางนี้มาแล้ว ก็ควรจะทำประโยชน์ให้แก่สังคม เพื่อเป็นกุศลต่อไป และทั้งที่ปัจจุบัน
 ประเทศไทยกำลังขาดแคลนพยาบาล แต่ก็มีโอกาสที่เลือกงานตามความพอใจใคน้อย
 กว่าแต่ก่อน โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร มีพยาบาลสำเร็จการศึกษาชั้นสูงกว่า
 เดิมเพิ่มมากขึ้น ทั้งที่สำเร็จการศึกษาภายในเขตกรุงเทพมหานคร และจากภาคต่าง ๆ
 ที่เข้ามาทำงานในเมืองหลวง โรงพยาบาลต่าง ๆ จึงมีโอกาสคัดเลือกพยาบาลเข้า
 ทำงานได้มากขึ้น

2. สวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และ
 ทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า โดยส่วนรวมได้รับเพียง 57.59 เปอร์เซ็นต์ (ตาราง
 ที่ 11) แสดงให้เห็นถึงบริการสวัสดิการที่ได้รับยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร ทั้งนี้ อาจ
 เนื่องจากทางโรงพยาบาลไม่เห็นความสำคัญของบริการสวัสดิการที่เพียงพอ หรือขาด
 งบประมาณสนับสนุนและขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการโดยเฉพาะ

¹ อ่าลอง กลศาสตร์เสนีย์, เรื่องเดิม,

² สมาน รังสิโยกฤษฎ์, เรื่องเดิม.

³ สมศรี วรรณอง, เรื่องเดิม, หน้า 11.

อันอาจเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พยาบาลเกิดความเบื่อหน่าย และไม่พอใจในงาน ทำให้งานพยาบาลขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรือคิดลาออกเปลี่ยนงานใหม่ ถึงแม้ว่าโดยส่วนรวม ร้อยละ 63.0 ยังไม่คิดจะลาออกจากงาน ในระยะ 1-2 ปีข้างหน้า แต่พบว่า ในจำนวนพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ซึ่งคิดจะเปลี่ยนที่ทำงานใหม่นั้น เป็นพยาบาลจากโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ในสังกัดกระทรวงกลาโหม เสีย 11 คน จากพยาบาลกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 52 คน รองลงมาจำนวน 13 คน จาก 74 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลศิริราช สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 10) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองมีความพอใจในงานต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เขาวลัดกษณ์ เลาะห์จินดา⁴ ที่พบว่าพยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจจะนำผู้ต่อไป ส่วนใหญ่จะมีความพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่จะลาออก โดยเฉพาะความพึงพอใจเกี่ยวกับ เงินเดือน สวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบสวัสดิการที่พยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้รับโดยส่วนรวมแตกต่างกัน สนองสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องจากกฎและระเบียบที่ใช้ในกระทรวงกลาโหมและทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐแตกต่างกัน⁵ จึงจะเห็นได้ว่า ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ยึดถือหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมายและระเบียบข้าราชการพลเรือน ส่วนกระทรวงกลาโหมยึดถือหลักเกณฑ์แบบธรรมเนียมทหาร อีกทั้งงบประมาณที่ได้รับก็ไม่เท่ากัน จากการที่กระทรวงกลาโหมได้รับบริการสวัสดิการน้อยกว่าทบวงมหาวิทยาลัยทุกด้าน ยกเว้นด้านสังคมสงเคราะห์ อาจเป็นเพราะว่าโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีหน่วยงานที่จัดการในเรื่องสวัสดิการ การสงเคราะห์โดยตรงได้แก่ กรมสวัสดิการของแต่ละเหล่าทัพ โดยเฉพาะเกี่ยวกับบริการขนส่งและที่พักอาศัย โรงพยาบาลภูมิพลของกองทัพอากาศ ซึ่งมีหน่วยงานอยู่ไกลจากตัวเมือง จึงมีการบริการรถ รับ-ส่ง และจัดที่พักอาศัยให้เพียงพอมากกว่าอีก 2 โรงพยาบาลในสังกัดเดียวกัน

⁴ เขาวลัดกษณ์ เลาะห์จินดา, เรื่องเดิม, หน้า 224.

⁵ เอนก เขียวดาว, เรื่องเดิม.

3. ความคิดเห็นของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ เกี่ยวกับสวัสดิการที่พยาบาลควรได้รับโดยส่วนรวมทุกด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพียงด้านเดียว ทั้งนี้อาจเนื่องจากโครงสร้างทางการบริหารงานแต่ละสังกัดแตกต่างกัน บริการสวัสดิการของพยาบาลแต่ละแห่งย่อมแตกต่างกันไปด้วย โดยเฉพาะในเรื่องของเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ให้แก่พยาบาล ทั้งสองสังกัดไม่เหมือนกัน จากการที่พยาบาลทหารได้รับเงินเดือนเทียบตามชั้นยศที่บรรจุ และชั้นยศที่ครองอยู่ในขณะนั้น ส่วนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยบรรจุหรือเปรียบเทียบตำแหน่งตามกฎหมาย แม้แต่เงินค่าล่วงเวลาในการทำงานที่ได้รับก็แตกต่างกัน พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมไม่ได้รับเงินพิเศษค่าล่วงเวลาและเวรบาย - ดึก จึงต้องการให้ได้รับเงินพิเศษดังกล่าวนี้เป็นอันดับแรก (ตารางที่ 21) ส่วนพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยได้รับเงินเพิ่มพิเศษเวรบาย - ดึก วันละ 16 บาท ต้องการให้เพิ่มเป็นวันละ 30 บาท (อันดับ 5 ตารางที่ 22) ดังนั้นจึงทำให้ความคิดเห็นของพยาบาลแต่ละกลุ่มแตกต่างกันออกไป ส่วนความคิดเห็นที่เป็นความต้องการให้มีการบริการในด้านอื่น ๆ ที่ไม่แตกต่างกันอาจเนื่องจากสวัสดิการของพยาบาลที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ต่ำ จึงต้องการให้มีการสวัสดิการที่ดีขึ้น

4. ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับสวัสดิการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พระปิ่นเกล้า ภูมิพล รามาธิบดี และศิริราช โดยส่วนรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสนองสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระเบียบและกฎเกณฑ์ในการจัดบริการสวัสดิการรวมทั้งนโยบายการบริหารงานและงบประมาณของแต่ละโรงพยาบาลแตกต่างกัน อีกทั้งพื้นฐานความต้องการของพยาบาล ที่มีความแตกต่างกันตามสถานภาพ ทำให้มีความคิดเห็นต่อบริการสวัสดิการของโรงพยาบาลแตกต่างกันไปด้วย ถึงแม้ว่าคนเรา

จะมีความต้องการขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกันก็ตาม เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของศาสตราจารย์ มอสโลว์ (Maslow) จะเห็นได้ว่ามนุษย์เรามีความต้องการตามลำดับความสำคัญ จากระดับต่ำสุดไปสูงสุดคือ ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์เพื่อการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค การพักผ่อนรวมทั้งความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม ความต้องการยกย่องสรรเสริญ และความต้องการประจักษ์ตน มนุษย์เป็นผู้ที่มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและไม่มีสิ้นสุด สิ่งสำคัญที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ขึ้นอยู่กับว่าเขาได้รับสิ่งนั้นหรือไม่ เพียงใด เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้น ก็จะลดความสำคัญลงไป แล้วเกิดความต้องการอย่างอื่นมาแทนที่ กระบวนการแห่งความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นความคิดเห็นของพยาบาล ที่มีต่อสวัสดิการที่ควรได้รับจึงอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างมาก และมีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความต้องการจากค่าคะแนนเฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกด้าน ปรากฏว่าคะแนนรวมความคิดเห็นของพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราชต่ำสุด (ตาราง 12) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พยาบาลกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลแห่งนี้ เป็นโสดถึง 57 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 (ตาราง 4) ที่อยู่ในหะซัของโรงพยาบาล 56 คนจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 74 คน (ตาราง 8) และในปัจจุบันได้รับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 2,000 - 2,500 บาท เป็นส่วนใหญ่ (ตาราง 7) นับว่าพยาบาลกลุ่มนี้ได้รับความสะดวกสบายบางพอสมควร ส่วนที่คะแนนของความต้อการสูงสุดได้แก่ กลุ่มพยาบาลในโรงพยาบาลรามารชิบตี (ตาราง 12) ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถาบันแห่งนี้ เป็นสถาบันใหม่เมื่อเทียบกับสถาบันอื่น ๆ ที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบกับวุฒิทางการศึกษาของพยาบาลกลุ่มนี้ส่วนใหญ่สูงกว่ากลุ่มอื่น (ตาราง 5) และส่วนมากมีอายุน้อยคืออยู่ระหว่าง 20 - 35 ปี ถึงร้อยละ 97.4 (ตาราง 3) เป็นโสดร้อยละ 81.6 (ตาราง 4) จึงย่อมมีความกระตือรือร้นที่จะก้าวหน้าสูง และมีความต้องการ

ได้รับบริการสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ดี และต้องการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมากขึ้น

5. ความคิดเห็นของพยาบาลที่มีอายุระหว่าง 20 - 35 ปีขึ้นไป เกี่ยวกับสวัสดิการที่พยาบาลควรได้รับ โดยส่วนรวมมีความแตกต่างกัน สนองสมมติฐานการวิจัยพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของพยาบาลกลุ่มอายุน้อยสูงกว่ากลุ่มอายุมาก (ตารางที่ 16) แสดงว่า พยาบาลกลุ่มอายุน้อยมีความต้องการสวัสดิการสูงกว่ากลุ่มอายุมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันเกี่ยวกับเรื่อง สุขภาพอนามัย เศรษฐกิจส่วนบุคคล โอกาสก้าวหน้าและการศึกษาต่อ และค่านันทนาการ อาจเป็นเพราะพยาบาลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุน้อยระหว่าง 20 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 83.8 (ตารางที่ 3) อยู่ในสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 71.9 (ตารางที่ 4) จึงเป็นไปได้ว่า พยาบาลกลุ่มอายุน้อยเป็นโสดส่วนใหญ่ มีความต้องการสวัสดิการเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน มากกว่าพยาบาลกลุ่มสูงอายุ 35 ปีขึ้นไป อาจเนื่องจากมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ต้องการโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และพยาบาลที่มีอายุมาก ประสบการณ์มากกว่าอาจมีโอกาสดำเนินการรับสวัสดิการต่าง ๆ มากกว่าในช่วงเวลาที่รับราชการอยู่ ส่วนความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับสวัสดิการ ด้านสังคม สงเคราะห์ อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มพยาบาลอายุน้อยเป็นโสดเหล่านี้ ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในหอพักของโรงพยาบาล ร้อยละ 62.9 (ตารางที่ 8) จึงต้องการให้บริการเกี่ยวกับที่พักอาศัย และจัดบริการร้านสหกรณ์จำหน่ายสินค้าราคาถูก เป็นต้น และในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่ต้องการได้รับบำเหน็จ หรือบำนาญเมื่อออกจากราชการแล้ว เป็นการต้องการความมั่นคงของชีวิตเมื่อบั้นปลาย ต้องการให้ได้ทำงานตรงตามวิชาชีพที่ได้เรียนมา และต้องการให้มีผู้บังคับบัญชาอยู่ในวิชาชีพเดียวกัน (ข้อ 46, 38, 40 ตารางที่ 1 ภาคผนวก ข)

6. ความคิดเห็นของพยาบาลที่มีสถานภาพโสด และสมรส เกี่ยวกับสวัสดิการที่พยาบาลควรได้รับ ไม่แตกต่างกันโดยส่วนรวมทุกด้าน และในแต่ละด้าน ไม่สนองสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้อคำถามในแบบสอบถาม เกี่ยวกับสวัสดิการที่พยาบาลควรได้รับ เป็นเรื่องของบริการสวัสดิการที่มีหลักเกณฑ์อันเป็น

ประโยชน์แก่อกุลแพทย์บาลโดยทั่วไป ซึ่งตามความเห็นของ รองศาสตราจารย์
 ดร. ภิญโญ สาธร⁷ ในการพิจารณาหลักเกณฑ์การจัดบริการสวัสดิการที่สำคัญประการ
 หนึ่ง ก็คือ ควรจัดให้สนองความต้องการของบุคคลส่วนใหญ่ ไม่มุ่งเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
 คั้งนั้นบริการสวัสดิการดังกล่าว จึงเป็นที่ต้องการของพยาบาลส่วนใหญ่ เมื่อเปรียบเทียบ
 จากค่าคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มโรค สูงกว่ากลุ่มที่มี
 มีสถานภาพสมรส เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านสังคมสงเคราะห์ที่คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม
 สถานภาพสมรสสูงกว่ากลุ่มโรคเพียงด้านเดียว (ตารางที่ 17) ซึ่งการอภิปรายผลการ
 วิจัยข้อนี้สอดคล้องกับข้อ 5 ที่ว่า พยาบาลกลุ่มอายุน้อยเป็นโรคต้องการสวัสดิการโดย
 ส่วนรวมทุกด้านมากกว่าอีกกลุ่ม ส่วนด้านสังคมสงเคราะห์ พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพ
 สมรสต้องการบริการด้านนี้มากกว่า อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลที่มีครอบครัวแล้ว ต้องการ
 ให้บริการที่พิถีพิถันเพื่อครอบครัวด้วย และสามารถเดินทางมาปฏิบัติงานได้สะดวกเสียค่า
 ใช้จ่ายน้อยรวมทั้งต้องการบริการสังคมสงเคราะห์อื่น ๆ เช่นการจัดให้มีบริการสวัสดิการ
 เงินกู้ ช่วยให้ได้ซื้อสินค้าราคาถูก เพื่อช่วยเหลือเศรษฐกิจของครอบครัว เป็นต้น

7. ความคิดเห็นของพยาบาลที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป
 เกี่ยวกับสวัสดิการที่พยาบาลควรได้รับพิจารณาโดยส่วนรวมทุกด้าน มีความแตกต่างกัน
 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับสวัสดิการด้าน
 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าและการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน
 ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าน้ำสุขภาพอนามัย ค่าน้ำเศรษฐกิจส่วนบุคคล ค่าน้ำนันทนาการ
 และค่าน้ำสังคมสงเคราะห์ มีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบจากค่าเฉลี่ยโดยส่วนรวม
 (ตารางที่ 18) พบว่า คะแนนเฉลี่ยส่วนรวมทุกด้านของกลุ่มวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี
 ขึ้นไป สูงกว่ากลุ่มวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านสังคมสงเคราะห์
 มีค่าคะแนนเฉลี่ยเกือบไม่ต่างกันเลย และปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างวุฒิการศึกษาระดับปริญญา
 ตรีขึ้นไปส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลรามาสิปที (ตารางที่ 5) ซึ่งเป็นสถาบันใหม่

⁷ ภิญโญ สาธร, เรื่องเดิม. หน้า 388.



และเป็นสถาบันการศึกษาแขนงวิทยาศาสตร์การแพทย์หลายสาขาวิชา จึงเป็นเหตุให้
ต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปอีก แต่จากการศึกษาวิจัยของ เยาวลักษณ์
เลาหะจินดา⁸ พบว่า ในปีหนึ่ง ๆ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและสนับสนุน
ให้พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ให้ได้ศึกษาต่อระดับปริญญาตรีมากกว่า
และเนื่องจากขณะนี้ มีสถาบันที่ให้การศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีไม่กี่แห่ง และแต่ละ
แห่งรับผู้เข้าศึกษาจำนวนไม่มาก จึงทำให้พยาบาลวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป
ต้องการให้ได้รับโอกาส และสนับสนุนเพื่อการศึกษาต่อมากขึ้น ส่วนในด้านความมั่นคง
ปลอดภัยในการทำงาน พยาบาลวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีโอกาสใช้ระยะเวลา
ในการศึกษานานกว่า มีความรู้กว้างขวางกว่า จึงต้องการให้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
ระบบการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นถูกต้องตามหลักวิชาที่ได้เรียนมา สอดคล้องกับผลการวิจัย
ของ เบนตัน และไวท์ (Benton and White)⁹ ที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบ
ของความพึงพอใจในงานสำหรับพยาบาล พบว่า ระดับความสำคัญในการทำงาน
พยาบาลเห็นว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความสำคัญอันดับสูงสุด เมื่อพิจารณา
ถึงความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจส่วนบุคคล
ค่านันทนาการ และด้านสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ
พื้นฐานทางฐานะเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งความรู้ของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
แตกต่างกัน จึงมองสวัสดิการทั้ง 4 ด้านนี้แตกต่างกันออกไป

8. ความคิดเห็นของพยาบาลที่มีอายุราชการ ตั้งแต่ 1 - 5 ปี, 6 - 10 ปี
11 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป โดยส่วนรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน
พบว่า มีความแตกต่างกันเกี่ยวกับเศรษฐกิจส่วนบุคคล และเมื่อศึกษาให้ละเอียดลงไป
ปรากฏว่า พยาบาลที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีอยู่ร้อยละ 5.0 ซึ่งเป็นพยาบาลใน
โรงพยาบาลศิริราชเสียส่วนใหญ่ (ตารางที่ 6) มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มอื่น ๆ

⁸ เยาวลักษณ์ เลาหะจินดา, เรื่องเดิม. หน้า 222.

⁹ Benton and White, op.cit., p. 38.

(ตารางที่ 20) จากค่าคะแนนเฉลี่ยจะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีค่าคะแนนเฉลยรวมต่ำกว่ากลุ่มอื่น (ตารางที่ 19) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พยาบาลที่มีอายุราชการมากเมื่อรับราชการมานาน ย่อมมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ผู้ที่รับเงินเดือนอยู่ในเกณฑ์พอสมควรที่จะใช้จ่ายให้เพียงพอกับสภาพใค้้น คือสูงกว่า 2,500 บาทขึ้นไป มีเพียงจำนวนน้อย รวมแล้วไม่ถึงร้อยละ 10.0 (ตารางที่ 7) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจำนวนนี้ จึงมีความเดือดร้อนในเรื่องของการเงินน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

9. ความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมของพยาบาลในโรงพยาบาลแต่ละแห่งพบว่า

9.1 ความต้องการด้านการครองชีพ ต้องการให้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนสูงขึ้น และต้องการให้มีการบริการอาหารให้สะอาด สะดวก ฟรีหรือราคาถูก ทั้งนี้เป็นเพราะอัตราเงินเดือนที่พยาบาลส่วนใหญ่ได้รับอยู่ในระดับต่ำต้งไค้กล่าวมาแล้ว ในการอภิปราย ข้อที่ 1 จึงต้องการให้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น เพื่อความเป็นธรรมและให้เพียงพอแก่การครองชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประคอง อินทรสมบัติ¹⁰ ที่พบว่า สิ่งที่พยาบาลต้องการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นนั้น ต้องการให้เพิ่มเงินเดือนสูงขึ้นเป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ต้องการให้จัดสวัสดิการให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และอันดับสาม ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นพยาบาล (ไม่ใช่แพทย์) ซึ่ง แมค¹¹ (Mack) กล่าวว่า พลังจูงใจที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน ไค้แก่ ความเหมาะสมของค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ส่วนความต้องการให้บริการเกี่ยวกับอาหาร อาจเป็นเพราะทางโรงพยาบาลไม่ได้จัดบริการอาหาร เพื่อความสะดวกในขณะที่ปฏิบัติงาน หรือจัดให้มีอาหารขายแต่ไม่สะดวกเพราะสถานที่ห่างไกล รสอาหารไม่ดี ไม่สะอาด มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับผู้บริโภคหรือราคาแพง เป็นต้น

9.2 เกี่ยวกับที่พักอาศัยส่วนใหญ่ต้องการให้จัดหอพักเป็นสัดส่วน สอดคล้อง

¹⁰ ประคอง อินทรสมบัติ, เรื่องเดิม.

¹¹ Meck, loccit.

กับผลการวิจัยของ สมสิริ ทับแสง¹² ที่พบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิภาพของครู
พยาบาลส่วนใหญ่ต้องการจัดให้มีการ เข้าชื่อที่กิน ซึ่งคงจะเนื่องมาจากต้องการความ
แน่นอน และปลอดภัยในเรื่องที่หักอาศัย รองลงมา ต้องการให้มีหอพักที่มีห้องเป็นสัดส่วน
ในบริเวณโรงพยาบาล ทั้งนี้สอดคล้องกับจำนวนพยาบาลที่เป็นโสด ที่มีอยู่ถึงร้อยละ 71.9
ซึ่งการจัดหอพักในบางโรงพยาบาลอาจไม่เพียงพอกับจำนวนพยาบาล หรืออยู่ในสภาพที่
ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

9.3 การเดินทาง ต้องการให้มีรถรับ - ส่ง เป็นจุด ๆ ตามเส้นทางฟรี
หรือเสียค่าโดยสารราคาถูก เก็บเงินเป็นรายเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลที่มีที่พัก
อยู่นอกเขตโรงพยาบาล ต้องการความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงานให้ทันเวลาและ
ปลอดภัยเพราะงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องทำเป็นกะ หมุนเวียนตลอด 24 ชั่วโมง และต้อง
การให้ได้รับบริการสวัสดิการค่านนี้เหมือนกับ ที่สถาบันหรือองค์กรอื่น ๆ ได้รับ

9.4 ความต้องการบริการซักโรคเครื่องแบบฟรี หรือคิคราคาถูก ซึ่งเมื่อ
ศึกษาจากสวัสดิการที่พยาบาลทหารอเมริกันได้รับ พบว่า ทางทหารจ่ายค่าซักเครื่องแบบให้
ครั้งแรกเป็นเงินประมาณ 6,000 บาท (\$ 300) และบริการซักโรคเครื่องแบบทำงานฟรี¹³
นอกจากนั้น ยังต้องการให้มีบริการรับเลี้ยงบุตรในเวลาปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เป็นการแบ่งเบา
ภาระและลดความห่วงกังวลให้แก่พยาบาลที่มีบุตรที่ต้องให้ความดูแล อันจะช่วยให้พยาบาล
ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

9.5 การเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการฝึก
อบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ทั้งนี้เป็นการฟื้นฟูและเพิ่มเติม
ความรู้เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนั้นยังต้องการโอกาสศึกษา
ต่อระดับปริญญาตรีในประเทศ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพยาบาลส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับ
ประกาศนียบัตร จึงต้องการที่จะเพิ่มความรู้ให้แก่ตนเอง และนำความรู้ที่ได้มานั้นมาทำ

¹² สมสิริ ทับแสง, เรื่องเดิม, หน้า 79.

¹³ Letter from McCarthy, op.cit.,

ประโยชน์ให้แก่สถาบันและวิชาชีพต่อไป

9.6 ความต้องการเพิ่มเติมด้านอื่น ๆ ต้องการให้จัดที่พักชั่วคราวสำหรับพยาบาลเวรกลางคืน ที่อยู่นอกเขตโรงพยาบาล ทั้งนี้เพื่อความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางมาปฏิบัติงาน และลดความยุ่งยากในการเดินทางอีกด้วย นอกจากนั้นต้องการให้มีบริการรับประทานอาหารเกี่ยวกับด้านวิชาการและกฎหมาย เหมือนกับที่พยาบาลในบางโรงพยาบาล เช่น โรงพยาบาลวอชิงตันเซ็นเตอร์¹⁴ ในสหรัฐอเมริกา ได้จัดให้มีที่ปรึกษาทางค่านกฎหมายฟรี ทางโรงพยาบาลจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน

10. ความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมอื่น ๆ ตามความคิดเห็นของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและทบวงมหาวิทยาลัย เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต้องการให้ได้รับเงินพิเศษค่าล่วงเวลา และเวรบาย - คีท ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมไม่ได้รับเงินพิเศษค่าล่วงเวลาเหมือนเช่นพยาบาลในโรงพยาบาลอื่น ๆ อีกหลายแห่ง อันด้รองลงมา ต้องการให้มีการหมุนเวียนกันไปศึกษาต่อได้ ทั้งนี้เป็นการเน้นถึงความต้องการที่มีเทียบกับโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา อันด้สามต้องการให้แยกสายบังคับบัญชา ให้ขึ้นกับแผนกพยาบาลโดยตรง ทั้งนี้ตรงกับหลักความต้องการที่ว่า เมื่อคนเราได้รับการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตแล้ว ก็ย่อมแสวงหาความต้องการอันด้สูงขึ้นไปเป็นอันด้ขั้น คือ ต้องการเงินค่าตอบแทนอันด้แรก รองลงมา ต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ และในขั้นต่อมาต้องการความภาคภูมิใจในวิชาชีพและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ต้องการมีผู้บังคับบัญชาอยู่ในสายวิชาชีพเดียวกัน

พยาบาลในโรงพยาบาลทบวงมหาวิทยาลัย ต้องการให้มีสนามกีฬาและเครื่องเล่นกีฬา เป็นอันด้แรก ทั้งนี้ จากผลการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นได้ว่า พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ด้รับสวัสดิการมากกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทุกด้าน ยกเว้น ด้านสังคมสงเคราะห์ (ตารางที่ 11) ซึ่งนับได้ว่ามีสวัสดิการด้กว่า

พยาบาลทหารเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น สิ่งที่ยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
 ต้องการก็คือสวัสดิการทางด้านนันทนาการ อาทิเช่น สนามกีฬา และอุปกรณ์ต่าง ๆ
 เกี่ยวกับการกีฬา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขศรี บุรณะกนิษฐ¹⁵ จากการ
 ศึกษาเกี่ยวกับการสำรวจบริการที่ครูพยาบาลได้รับในโรงพยาบาล พบว่า ด้านนันทนาการ
 โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี อยู่ในเกณฑ์พอใช้ ส่วนโรงพยาบาลศิริราชส่วนใหญ่ไม่ได้จัด
 ทำเลย รองลงมา คือ ต้องการให้ปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่ทุกด้านให้ดีขึ้น โดยเฉพาะ
 บริการอาหาร ซึ่งส่วนมากการบริการอาหารในสถาบันหรือองค์กรใหญ่ ๆ มักจะคำนึง
 ถึงปริมาณมากกว่าคุณภาพและรสชาติของอาหาร ส่วนความต้องการอันดับที่สาม ต้องการให้
 จัดบริการรถเมื่อมีงานพิธีต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี และโรงพยาบาล
 ศิริราช มีงานพิธีซึ่งต้องการให้มีบริการรถ เพื่อความสะดวกในการดำเนินงาน

ขอเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการให้บริการ
 สวัสดิการแก่พยาบาล

1. จากผลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารในแต่ละโรงพยาบาลสามารถ
 นำไปพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ การให้บริการสวัสดิการใน
 ด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นตามความเหมาะสม

2. แม้ว่าสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย โดยทั่วไปของทุกสถาบัน
 จะดีพอสมควรแล้ว แต่ลักษณะของงานในบางสถาบัน ที่มีการเสี่ยงอันตรายต่อการติดโรค
 หรืออันตรายจากอุบัติเหตุในการทำงาน โดยเฉพาะในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
 พยาบาลจะต้องหมั่นเวียนกันออกไปรับราชการในถิ่นทุรกันดาร อาจเสี่ยงอันตรายต่อการ
 ถูกทำร้ายจากผู้ก่อการร้าย และโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ จึงควรปรับปรุงบริการด้านนี้ให้ดีกว่า
 ที่เป็นอยู่ โดยจัดให้มีห้องพักรักษาตัวให้แก่พยาบาลโดยเฉพาะและไม่คิดค่าบริการ บริการ
 ตรวจสอบสุขภาพเป็นพิเศษสำหรับพยาบาลที่ทำงานเสี่ยงต่ออันตรายเป็นประจำทุกปี รวมทั้งจัด

ให้มีมาตรการป้องกันภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ได้รับอันตรายในขณะปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมทุกกรณี

3. สวัสดิการค่าน้ำมันรถส่วนบุคคล ควรได้มีการปรับอัตราเงินเดือนของพยาบาลให้สูงขึ้น เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ และควรให้เงินชดเชยค่าล่วงเวลา และเวรบาย - คิก โดยเฉพาะในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งสามเหล่าทัพ ไม่ได้รับค่าล่วงเวลาและเวรบาย - คิก ในขณะที่พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ได้รับเงินพิเศษค่าเวรบาย - คิก วันละ 16 บาท ต้องการให้เพิ่มขึ้นเป็นวันละ 30 บาท เพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

4. สวัสดิการค่าน้ำมันรถส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ควรให้โอกาสพยาบาลได้มีผู้บังคับบัญชาสายตรงอยู่ในวิชาชีพเดียวกัน และให้ได้ปฏิบัติงานพยาบาลเป็นหลัก

5. สวัสดิการค่าน้ำมันรถส่วนบุคคลและการศึกษาต่อ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และเป็นการฟื้นฟูความรู้ให้แก่พยาบาลเป็นประจำ นอกจากนั้นควรจะได้เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในประเทศ ตามโอกาสอันควรและควรจัดให้มีการประชุมพิเศษก่อนการปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ทุกครั้ง

6. สวัสดิการค่าน้ำมันรถส่วนบุคคล ควรจัดให้มีสนามกีฬาและเครื่องเล่นกีฬาตามความต้องการของพยาบาลส่วนใหญ่ และจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันระหว่างเจ้าหน้าที่เพื่อความสามัคคีและก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีตามมา

7. ค่าน้ำมันรถส่วนบุคคล ควรจัดที่พักโดยเฉพาะห้องพักของพยาบาลให้เพียงพอแก่จำนวนพยาบาล และปรับปรุงห้องพักที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้นโดยเฉพาะบริการที่ใช้เป็นส่วนรวม เช่น ห้องพักผ่อนส่วนกลาง และห้องนำห้องส้วม เป็นต้น

8. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการทุกด้านทุก 3 หรือ 5 ปี เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการให้บริการสวัสดิการแก่พยาบาลได้เหมาะสมกับกาลสมัยยิ่งขึ้น

ข. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรได้มีการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับ

สวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลในต่างจังหวัด
ว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่ สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่

2. ควรได้เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคคลใน
วงวิชาชีพเดียวกันทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการทหาร ซึ่งมีทั้งพยาบาลชาย
(นายสิบและทหารพยาบาลเสนารักษ์) และพยาบาลวิชาชีพ ว่ามีความคิดเห็นและได้รับ
บริการสวัสดิการแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. ในการส่งแบบสอบถามหลังจากได้รับอนุมัติจากผู้บริหารแล้ว ผู้
วิจัยควรมีโอกาสส่งแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อให้ข้อมูลโดยรวมได้
ตรงตามความเป็นจริงยิ่งขึ้น เพราะจากประสบการณ์ในการทำวิจัยครั้งนี้ พบว่า
การให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยส่งผ่านทางผู้บริหารนั้น กลุ่มตัวอย่างบางคน
วิตกกังวลว่าคำตอบจะเป็นการทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของสถาบัน ซึ่งผู้บริหารอาจไม่
พอใจ จึงไม่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย