

บทที่ 1

บทนำ



การพัฒนาประเทศไทยให้คืบคลานจริงจังนั้น จำเป็นต้องพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมควบคู่กันไป ดังเป็นที่ยอมรับในหลักการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 3 ซึ่งเริ่มใช้ในปี 2515 และสิ้นสุดในปี 2519 ซึ่งได้ระบุไว้ว่า

นอกจากจะให้ความสำคัญถึงความสำคัญทางด้านเศรษฐกิจแล้ว ยังได้คำนึงถึงปัญหาด้านสังคมควบคู่กันไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลได้ตระหนักว่า การพัฒนาเศรษฐกิจนั้นจะก้าวหน้าไปไม่ไค่เท่าที่ควร ถ้าไม่มีกรวางแผนพัฒนาสังคมควบคู่กันไป . . . การพัฒนาสังคมนี้ตามความหมายกว้าง ๆ หมายถึงการปรับปรุงภาวะความเป็นอยู่ของประชากรให้ดีขึ้น โดยให้มีการปรับปรุงทางด้านการศึกษา การสาธารณสุข การสาธารณสุขการ และการให้สวัสดิการสังคม ทั้งนี้โดยมุ่งที่จะปรับปรุงสภาพและแก้ไขปัญหาสังคมไทยในปัจจุบัน และส่งเสริมความสามารถของประชาชนใหม่ระดับการครองชีพสูงขึ้น ให้ประชาชนมีการกินที่อยู่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน และมีรายได้ตอบแทนที่ยุติธรรม ทั้งการลดและขจัดปัญหาความขัดข้องของประชากร ทั้งในตัวเมืองและชนบท¹

ประชากรหรือกำลังคนที่จะทำให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายหรือประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องเป็นกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถในการประกอบกรงานและมีสุขภาพอนามัยดี ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าประเทศที่มีความเจริญในด้านกรเศรษฐกิจและสังคม เช่นประเทศสหรัฐอเมริกา เยอรมัน หรือญี่ปุ่นนั้น ประชากรของประเทศเหล่านั้นได้ชื่อว่า เป็นประชากรที่มีคุณภาพ หรือมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ต่างกับประเทศที่กำลังพัฒนา

¹ เสนาะ อุนากูล, "นโยบายกรวางแผนพัฒนาสังคมระดับชาติ," วารสารแรงงานสัมพันธ์ 5 (พฤษภาคม 2517) :12.

เช่นประเทศไทย หรือประเทศอื่น ๆ ในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งมีทรัพยากรมากมาย แต่ไม่สามารถพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีทรัพยากรธรรมชาติน้อยกว่า เพราะประเทศเหล่านี้ขาดทรัพยากรที่สำคัญ คือประชากรหรือกำลังคนที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

ในการเพิ่มประสิทธิภาพประชากรของประเทศ นอกจากจะให้ได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมเพิ่มขึ้นแล้ว ประชากรเหล่านั้นจะต้องมีสุขภาพและอนามัยที่ดีด้วยจึงจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ฉะนั้นรัฐบาลจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาสุขภาพและอนามัยของประชากรของประเทศ จึงกำหนดหรือวางนโยบายในด้านการสาธารณสุขของประเทศไว้ว่า รัฐบาลนี้จะดำเนินการสาธารณสุขแบบผสมผสาน ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการรักษาพยาบาล ให้กระจายไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นอย่างเพียงพอ

กิจการสาธารณสุขนอกจากจะมีความสำคัญต่อประเทศ โดยรัฐบาลได้กำหนดไว้ในนโยบายการบริหารงานของรัฐบาลแล้ว ยังมีความสำคัญต่อคนทั่วไปด้วย เพราะเป็นการสนองความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ คือความต้องการได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และเป็นบริการทางสังคมที่สำคัญที่รัฐต้องจัดหาบริการแก่ประชาชนให้ได้รับความสะดวกและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน แต่การให้บริการด้านสาธารณสุขของรัฐจะได้ผลสมความมุ่งหมายนั้น นอกจากจะมีสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลสำหรับบริการแก่ประชาชนผู้เจ็บป่วยอย่างเพียงพอแล้ว ปัจจัยสำคัญที่สุดอีกอย่างหนึ่งคือ บุคลากรผู้ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลจะต้องมีประสิทธิภาพด้วย บุคลากรดังกล่าวได้แก่ แพทย์ พยาบาล พนักงานผู้ช่วยพยาบาล ตลอดจนคนงานในแผนกต่าง ๆ ของโรงพยาบาลจะต้องให้การรักษาพยาบาลด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นและมีประสิทธิภาพดีพอสมควร เพราะการรักษาพยาบาลเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความเป็นความตายและการอายุรอกของมนุษย์ เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลจะต้องปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ แต่เจ้าหน้าที่ดังกล่าวของโรงพยาบาลจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น เจ้าหน้าที่เหล่านั้น

จะต้องมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของเขา และความมั่นคงในการทำงาน ย่อมเกิดจากการมีรายได้เพียงพอกับการครองชีพ มีเงื่อนไขการทำงานที่แน่นอน และมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่เขาต้องการพอสมควร

แต่สถานการณ์ในปัจจุบันนี้เราจะเห็นได้ว่าการให้บริการทางสาธารณสุขของรัฐ โดยเฉพาะการให้บริการของเจ้าหน้าที่บางแผนก ของโรงพยาบาลที่ติดต่อกับประชาชน ยังไม่เป็นที่พอใจของผู้รับบริการ ประชาชนที่มีรายได้สูงพอที่จะใช้บริการของสถานพยาบาลเอกชนได้มักจะนิยมไปรับการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากสถิติโรงพยาบาลเอกชนที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จากจำนวน 46 โรงในปี 2514 เป็น 63 โรงในปี 2515 หรือเพิ่มขึ้นถึง 49.6 %¹ ผู้ใช้บริการของโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในฐานะพอที่จะเสียค่าบริการได้ ยิ่งไปกว่านั้นความนิยมของประชาชนที่ใช้บริการดังกล่าวก็มีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ จนโรงพยาบาลหลายแห่งต้องเร่งขยายกิจการอยู่ขณะนี้ เนื่องจากการให้บริการและความเอาใจใส่ของคนไข้ดีกว่าโรงพยาบาลของรัฐนั่นเอง จากการสำรวจทัศนคติของประชาชนเกี่ยวกับงานค่านอนามัย ผลของรายงานมีดังนี้²

ประเภทของสถานพยาบาล	จำนวน %
ชื่อจากร้านขายยา	51.4
ไปสถานพยาบาลที่ไม่มีแพทย์ประจำ	4.4
โรงพยาบาลของรัฐ	10.5
โรงพยาบาลเอกชนหรือคลินิกแพทย์	22.7
รักษาโดยหมอแผนโบราณ ไสยศาสตร์ หมอตำแย	3.9
หมอเถื่อน	3.8
คลินิกเฉพาะโรคของรัฐบาล และโรงพยาบาลทหาร	5.6
ไม่ตอบและไม่ไปหาแพทย์	2.7

¹ กระทรวงสาธารณสุข, กองควบคุมประกอบโรคศิลป์

² สมศักดิ์ วรคามิน, เทพนม เมืองแมน, "ปัญหาสาธารณสุขในประเทศไทย,"

และจากการศึกษาทัศนคติของประชาชนกับผลการปฏิบัติงานของรัฐบาล พบว่า 24.5 % ของประชากรที่ไปรับการรักษาที่โรงพยาบาลประจำจังหวัด และไม่พอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ปัญหาใหญ่ ๆ ของความไม่พอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีดังนี้

บริการล่าช้าและเสียเวลามาก	14 %
การต้อนรับไม่ดี	10 %

ประเด็นที่น่าจะต้องพิจารณาในเรื่องนี้ก็คือ ทำไมเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลของรัฐจึงบกพร่องในค่านบริการและการให้การเอาใจใส่ต้อนรับผู้มาใช้บริการการรักษาพยาบาล ซึ่งคำตอบก็อาจจะมิได้หลายประการ แต่ในทรรศนะของผู้เขียนนั้นเห็นว่า ปัญหานี้สืบเนื่องมาจากปัญหาทางด้านการรายได้และสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลของรัฐ

ความเป็นมาของปัญหา

การที่ผู้เขียนมีความสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องสวัสดิการของลูกจ้างโรงพยาบาล เนื่องจากได้พิจารณาเห็นว่า

1. การจัดการด้านสวัสดิการ เป็นปัญหาและมูลเหตุในการนัดหยุดงานของหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะในรอบ 3 - 4 ปีที่แล้วมานี้ มีการนัดหยุดงานอันสืบเนื่องมาจากการจัดสวัสดิการเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก เช่น "ในปี 2513 มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น 38 ราย ที่รุนแรงถึงขั้นนัดหยุดงานมี 34 ราย เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ 14 ราย ปี 2514 มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น 150 ราย ที่รุนแรงถึงขั้นนัดหยุดงานมี 34 ราย เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ 14 ราย¹ ปี 2515 มีข้อพิพาทแรงงานที่รุนแรงถึงขั้นนัดหยุดงาน 34 ราย ปี 2516 มีข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน

¹พร อุดมพงษ์, "สวัสดิการสำหรับลูกจ้าง" ค่าจ้างและแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมไทย (Wages and Labour Relations in Thai Industry) (พระนคร: สมาคมเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515), หน้า 49-50.

501 ราย ปี 2517 308 ราย ปี 2518 241 ราย" "ในการพิพาทแรงงานแต่ละครั้งจะมีการยื่นข้อเรียกร้อง 3 - 10 ข้อ ข้อเรียกร้องส่วนใหญ่เป็นเรื่องขอเพิ่มค่าจ้าง ขอเพิ่มค่าครองชีพ ขอสวัสดิการ ขอโบนัส ขออาหาร"¹ ถึงแม้ในปัจจุบันการนัดหยุดงานจะไม่ได้เป็นปัญหาสำคัญด้านแรงงานอีกต่อไป เพราะมีการห้ามนัดหยุดงานก็ตาม แต่การจัดสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานในหน่วยงานนั้น ๆ เกิดความท้อถอยและขาดความกระตือรือร้นในการทำงานได้ ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การจัดการด้านสวัสดิการยังคงเป็นมูลเหตุที่สำคัญของปัญหาด้านแรงงานและเป็นปัญหาที่ควรวิจัย

2. เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญในด้านการให้การรักษาพยาบาล นอกจากแพทย์และพยาบาลแล้ว เจ้าหน้าที่อื่น ๆ ของโรงพยาบาล เช่นพนักงานผู้ช่วยพยาบาลและคนงานประเภทต่าง ๆ ของโรงพยาบาล ก็มีความสำคัญต่อโรงพยาบาลไม่น้อยไปกว่าแพทย์และพยาบาลเหล่านั้น เพราะเจ้าหน้าที่เหล่านี้เป็นผู้ที่ทำให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลเป็นไปด้วยดี แพทย์และพยาบาลยอมให้การรักษาแก่คนไข้ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควรถ้าปราศจากการช่วยเหลือของพนักงานผู้ช่วยพยาบาล คนงานประจำห้องผ่าตัด หรือคนงานที่ดูแลรักษาความสะอาดต่าง ๆ ถ้าเจ้าหน้าที่เหล่านี้ไม่มีประสิทธิภาพและขาดความกระตือรือร้นในการทำงานแล้ว ประชาชนผู้รับบริการอาจประสบความเดือดร้อน คือไม่ได้รับบริการที่ดีและสะดวกเท่าที่ควร เจ้าหน้าที่หรือคนงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเป็นลูกจ้าง ไม่ใช่ข้าราชการ โดยเฉพาะลูกจ้างเงินบำรุงซึ่งมีลักษณะเป็นลูกจ้างชั่วคราว สิทธิตลอดจนผลประโยชน์เกือบทุกสิ่ง ๆ ที่ได้รับไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ ปัญหาการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลแต่ละแห่งมักเกิดจากพนักงานประเภทลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่

3. ลูกจ้างของโรงพยาบาลเหล่านี้อาจถือได้ว่าเป็นผู้มีรายได้น้อย คือมีรายได้ตั้งแต่เดือนละ 750 บาท ถึงขั้นสูงสุดคือ 2,100 บาท (ขณะทำรายงานลูกจ้างยังไม่ได้รับ

¹กรมแรงงาน, "รายงานการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน พ.ศ. 2518" (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2517), หน้า 3.

การปรับอัตราค่าจ้างตามมติ ครม.) "เมื่อพิจารณาถึงภาวะการครองชีพในปัจจุบันแล้ว จะเห็นว่ารายได้ของข้าราชการชั้นผู้น้อยหรือลูกจ้างยังไม่ได้ส่วนสัมพันธ์กับราคาสินค้าที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้รัฐบาลควรให้ความสนใจแก่ลูกจ้างคนงานและข้าราชการชั้นผู้น้อยเป็นพิเศษ โดยให้สวัสดิการเพิ่มขึ้น"¹ เพราะสวัสดิการต่าง ๆ จะทำให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยและลูกจ้างเหล่านั้นมีความเป็นอยู่สะดวกสบายขึ้น และมีความสุขพอสมควรตามอัตรา ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะดีขึ้นด้วย นอกจากนี้ สวัสดิการที่จัดให้แก่คนงานนี้ หน่วยงานสามารถเลือกจัดสรรให้ตามความเหมาะสมและความต้องการของลูกจ้าง ทั้งยังสามารถจัดสรรให้ตามกำลังงบประมาณของหน่วยงานนั้น ๆ ได้ด้วย

4. ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันซึ่งภาวะค่าครองชีพกำลังถีบตัวสูงขึ้นเรื่อย ๆ นี้ การปรับปรุงรายได้หรือการให้ความช่วยเหลือโดยการให้เงินเดือนเพิ่มขึ้นนั้น เป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสม "การเร่งการเติบโตของค่าจ้างให้ทันกับอัตราเพิ่มการครองชีพ อาจเป็นการเร่งอัตราเงินเพื่อให้รุนแรงหนักขึ้น จนถึงเป็นอันตรายต่อเศรษฐกิจของชาติอย่างร้ายแรง ดังจะเห็นว่า ในสหรัฐอเมริกาได้ยับยั้งการขึ้นค่าจ้างในปี 1971-1973 เพื่อป้องกันเงินเฟ้อทั่วประเทศ"² นอกจากนี้การปรับปรุงระบบเงินเดือนของข้าราชการหรือลูกจ้างในประเทศไทยเป็นสิ่งที่ทำได้ยากเพราะ "มีพื้นฐานและสาเหตุที่พันอยู่กับระบบเศรษฐกิจสังคม และการเมืองอย่างลึกซึ้ง"³ "และการปรับปรุงเงินเดือนของข้าราชการแต่ละครั้ง

¹ปรีชา สุทธิธรรม, "การใช้ทรัพย์สินค่าแทนการขึ้นเงินเดือนข้าราชการ," ข่าวพาณิชย์ (30 สิงหาคม 2517): 10.

²สุพรรณ สีตะจิตต์, "การบริหารเงินเดือนในภาวะเงินเฟ้อ," วารสารแรงงานสัมพันธ์ ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2517): 56.

³อาทิตย์ อุไรรัตน์, "โครงสร้างและปัญหาเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน," ค่าจ้างแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมไทย (Wages and Labour Relations in Thai Industry) (พระนคร: สมาคมเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515), หน้า 10.

ซึ่งมักเป็นข่าวที่ใหญ่เสมอมา นั่น พวกพ่อค้าก็จะขึ้นราคาตัดหน้าทุกครั้งไป จึงทำให้การขึ้นเงินเดือนของข้าราชการแต่ละครั้งต้องเป็นหมันไป เพราะไม่เกิดผลคือแก่ข้าราชการเลย"¹ ฉะนั้นการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างของโรงพยาบาลโดยวิธีการให้ความช่วยเหลือในด้านการให้สวัสดิการต่าง ๆ ย่อมเหมาะสมในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และเป็นผลดีแก่ลูกจ้างคนงานมากกว่าการช่วยเหลือโดยวิธีอื่น และยังเป็นสิ่งที่ลูกจ้างต้องการด้วย ซึ่งจะเห็นได้จากการเรียกร้องของคนงานของโรงพยาบาลในการนัดหยุดงานแต่ละครั้งจะ "เรียกร้องให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการควบคู่ไปกับการขึ้นเงินเดือน"²

5. เป็นนโยบายข้อหนึ่งของกระทรวงสาธารณสุขที่ดำริจะปรับปรุงด้านสวัสดิการ โดย "จะจัดตั้งคณะกรรมการสาธารณสุขแห่งชาติ (ก.ส.) ให้มีลักษณะเช่นเดียวกับคณะกรรมการอัยการ (ก.อ.) และคณะกรรมการตุลาการ (ก.ต.) เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนให้มีความคล่องตัวยิ่งขึ้น"³

6. การศึกษาวิจัยเรื่องสวัสดิการของลูกจ้างของโรงพยาบาลในกรมการแพทย์ ยังไม่เคยมีผู้ใดทำการค้นคว้าวิจัยมาก่อน ทั้งที่ปัญหาในด้านการให้บริการด้านรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐยังเป็นที่ยกย่องว่าดีอยู่เสมอ เช่นความล่าช้าในการให้บริการ ประสิทธิภาพและกิริยามารยาทของเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลไม่เท่าที่ควร ฯลฯ นอกจากนี้ยังเป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการจัดการข้าราชการบำนาญและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของรัฐ โดยให้เจ้าหน้าที่เหล่านั้นมีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรตามอัตรา

¹ปรีชา สุทธิธรรม, การใช้บัตรสินค้าแทนการขึ้นเงินเดือนข้าราชการ, หน้า 12.

²"โรงพยาบาล 6 แห่งสไตรค์," ชาวไทย. (28 พฤศจิกายน 2516) : 2.

³ประชุม รัตนเพียร, "การบรรยายเรื่องนโยบายสาธารณสุข" รวมบทความการประชุมบริหารทางวิชาการประจำปี 2518 ของกระทรวงสาธารณสุข (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข, 2519), หน้า 197.

วัตถุประสงค์และขอบเขตในการวิจัย

วัตถุประสงค์ในการทำวิจัยเรื่อง "สวัสดิการของลูกจ้างของโรงพยาบาลของกรมการแพทย์" ก็เพื่อ

1. ศึกษาถึงสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ลูกจ้างของโรงพยาบาลได้รับอยู่ในปัจจุบันว่าเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง หรือเพียงพอกับความต้องการของลูกจ้างหรือไม่

2. เปรียบเทียบสิทธิและผลประโยชน์ที่ลูกจ้างต่าง ๆ ระหว่างข้าราชการและลูกจ้างในโรงพยาบาล ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด (ปัจจุบันลูกจ้างประจำได้รับผลประโยชน์ที่ลูกจ้างต่าง ๆ เท่าเทียมกับข้าราชการแล้ว)

3. วิเคราะห์กรณีที่ลูกจ้างต้องการให้มีการจัดสวัสดิการในเรื่องอื่น ๆ เพิ่มขึ้นหน่วยงานจะสามารถสนองความต้องการดังกล่าวของลูกจ้างได้มากน้อยเพียงใด และโดยวิธีใดบ้าง

4. นำข้อมูลและผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เสนอต่อผู้บริหาร และอาจนำไปใช้ในการวางแผนการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างให้ถูกต้องตรงกับความต้องการของลูกจ้างมากขึ้น เพื่อให้การจัดสวัสดิการดังกล่าวได้ผลตรงตามเป้าหมายและช่วยขจัดความเดือดร้อนของลูกจ้างอย่างแท้จริง และอาจเป็นแนวทางในการจัดการด้านสวัสดิการของหน่วยงานอื่นซึ่งมีลักษณะการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน

ส่วนขอบเขตในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ลูกจ้างของโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ได้รับจากการช่วยเหลือของทางราชการ ฉะนั้นในคำขอบเขตการวิจัยพอจะระบุได้ดังนี้คือ

1. ประเภทของลูกจ้างที่ทำการวิจัยแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเงินบำรุงโรงพยาบาล เนื่องจากลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทนี้ถือว่าเป็นผู้มีรายได้น้อย คือมีรายได้ระหว่าง 750 - 2,100 บาท และเป็นพนักงานส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่จะมีลูกจ้างประมาณ 400 - 600 คน ลูกจ้าง

เหล่านี้เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการด้านต่าง ๆ แก่คนไข้และประชาชนผู้มารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาล ถ้าลูกจ้างของโรงพยาบาลเหล่านี้มีรายได้น้อยไม่เพียงพอกับการครองชีพสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับไม่เพียงพอกับความต้อ่งการที่จะสามารถทำให้ครองชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพแล้ว จะทำให้เกิดความท้อถอยและขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเน่ผลสะท้อนให้ประชาชนทั่วไปที่ไปรับบริการด้านการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลต่าง ๆ ต้องพบกับการทำงานอย่างขอไปทีและไม่มีประสิทธิภาพของพนักงานเหล่านั้น ความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่ประชาชนทั่วไปได้รับจากโรงพยาบาลมักเป็นสิ่งที่ประสบกันอยู่เสมอ จนถึงกัมีการขนานนามของโรงพยาบาลบางแห่งของรัฐบาว่า เป็นโรงฆาตกร ฉะนั้นผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการด้านสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลย่อมเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้สามารถทราบถึงปัญหาด้านแรงงานบางอย่างในโรงพยาบาลของรัฐ เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2. สิทธิและผลประโยชน์เกี่อต่าง ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากทางราชการ เมื่อเทียบกับสิทธิและผลประโยชน์เกี่อต่าง ๆ ที่ข้าราชการได้รับจากทางราชการนั้นมีความเท่าเทียมกันหรือไม่ และลูกจ้างของโรงพยาบาลมีความต้อ่งการในเรื่องเหล่านี้มากน้อยเพียงใด สิทธิและผลประโยชน์เกี่อต่าง ๆ อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

2.1 การลาและการจ่ายค่าจ้างระหว่างลา ได้แก่การลาจิจและการลาพักผ่อน การหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วยธรรมดา การลาป่วยเนื่องจากประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ การลาคลอดบุตร การลาอุปสมบท การลาไปประกอบพิธีฮัจย์ การลาเพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร การลาโดยถูกเรียกพล การลาไปศึกษาอบรมหรือดูงาน

2.2 ประโยชน์เกี่อที่ได้รับจากทางราชการ ได้แก่เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าอาหารทดการนอกเวลา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ บำเหน็จบำนาญและเงินทำขวัญลูกจ้าง เงินช่วยเหลือค่าทำศพ เป็นต้น

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยเรื่องสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์ จะทำให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ คือ

1. ทำให้ผู้บริหารทราบถึงสภาพความเป็นอยู่ ตลอดจนการดำรงชีพของลูกจ้างคนงานในโรงพยาบาลในปัจจุบันว่ามีสภาพที่เลวอย่างไร และลูกจ้างเหล่านั้นมีความต้องการสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นหรือไม่ และมีจำนวนมากน้อยเพียงใด
2. ทำให้ผู้บริหารทราบว่า ความพอใจหรือความไม่พอใจของลูกจ้างมีสาเหตุเกิดจากอะไรบ้าง และผู้บริหารของโรงพยาบาลจะสามารถแก้ไขปัญหานั้นที่เกิดขึ้นได้อย่างไรเพียงใด
3. ในกรณีที่ลูกจ้างของโรงพยาบาลมีความต้องการสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นนั้น ผู้บริหารสามารถสนองความต้องการดังกล่าวของคนงานได้มากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด
4. เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าแก่ผู้ที่มีความสนใจในเรื่องดังกล่าว ในการที่จะศึกษาค้นคว้าให้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น หรือเป็นแนวทางในการบริหารงานในกิจการอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์ ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ดังนี้คือ

1. ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเงินบำนาญของโรงพยาบาลมีความต้องการที่จะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เท่าเทียมกับข้าราชการของโรงพยาบาลได้รับอยู่
2. ปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล เป็นผลมาจากความบกพร่องของฝ่ายบริหารในเรื่องการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างไม่เพียงพอ

โดยที่เรื่องนี้เป็นการศึกษาเฉพาะเรื่องสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์ ผู้เขียนจึงทำการค้นคว้าและวิจัยจากเอกสารการดำเนินงานต่าง ๆ

ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินงบประมาณหมวดต่างๆ
 วารสารข้าราชการพลเรือน ระเบียบข้าราชการพลเรือน และระเบียบของกรมการแพทย์
 ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างเงินบำรุงโรงพยาบาล ตลอดจนกฎข้อบังคับและคำสั่งต่างๆ ของ
 กรมการแพทย์และกระทรวงสาธารณสุข นอกจากนี้ยังได้ค้นคว้าจากเอกสารเผยแพร่
 บทความ และตำราที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ การจัดการสวัสดิการ
 ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ จากห้องสมุดของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วิธีการวิจัยเป็นไปในรูปของการค้นคว้าจากเอกสาร

1. การค้นคว้าจากเอกสาร

2. การสังเกตการดำเนินงานของโรงพยาบาล

3. สัมภาษณ์ลูกจ้างของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง เพื่อสำรวจความต้องการด้าน
 สวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลว่า สวัสดิการที่ได้รับอยู่นั้นเหมาะสมและเพียงพอกับ
 ความต้องการหรือไม่ และสวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการให้จัดเพิ่มขึ้นนั้นมีอะไรบ้าง

4. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการออกแบบสอบถาม

ปัจจุบันโรงพยาบาลต่างๆในสังกัดกรมการแพทย์มีทั้งสิ้น 19 โรง เป็นโรง
 พยาบาลในส่วนกลาง 14 โรง และเป็นโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาค 5 โรง ในการวิจัย
 จะทำการวิจัยเฉพาะโรงพยาบาลในส่วนกลางเทียบเท่ากองจำนวน 11 โรงเท่านั้น
 เพราะโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาค 5 โรงเป็นโรงพยาบาลเฉพาะโรค กล่าวคือ เป็น
 โรงพยาบาลที่ทำการบำบัดรักษาทางคานประสาท หรือทางคานจิตใจเท่านั้น และโรง
 พยาบาลในส่วนกลางอีก 2 โรงเป็นโรงพยาบาลขนาดเล็ก และขึ้นอยู่กับกองสุขภาพจิต
 ในจำนวนโรงพยาบาลในส่วนกลางจำนวน 11 โรง จะเลือกลูกจ้างมาเป็นตัวอย่างในการ
 วิจัย โดยวิธีสุ่มตัวอย่างโรงละ 10 % ของจำนวนลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเงินบำรุง
 ทั้งหมดของโรงพยาบาล เพื่อให้เหมาะสมกับระยะเวลาที่ทำการวิจัย เพราะโรงพยาบาล
 แต่ละโรงจะมีลูกจ้างโดยเฉลี่ยประมาณ 200- 600 คน และการเลือกลูกจ้างที่เป็นตัว
 อย่างในการวิจัยนั้น ผู้เขียนได้ใช้วิธีการทางสถิติเพื่อให้ตัวอย่างที่จะทำการวิจัยเป็นตัวอย่าง

ที่สมบูรณ์ของข้อมูล โดยจัดความลำเอียงและจุดอ่อนต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการเลือกตัวอย่างไปให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ๆ (Simple random sampling)

ปรากฏว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์ในส่วนกลาง 11 แห่ง ที่ทำการวิจัย มีลูกจ้างประจำ 1,827 คน ลูกจ้างเงินบำรุง 1,532 คน รวมลูกจ้างทั้งสิ้น 3,361 คน ลูกจ้างที่จะเลือกเป็นตัวอย่างในการวิจัยมีทั้งสิ้น 336 คน หรือประมาณ 10% ของลูกจ้างทั้งหมด เมื่อได้จำนวนลูกจ้างที่จะทำการวิจัยแล้ว ผู้เขียนได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ลูกจ้าง แบบสอบถามดังกล่าวมีทั้งแบบมีคำตอบให้เลือก และแบบให้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์มีทั้งสิ้น 38 ข้อ โดยแบ่งเป็น 6 หมวดดังนี้คือ

1. ภูมิหลังโดยทั่วไปของลูกจ้าง ได้แก่ เรื่องที่เกี่ยวกับเพศ อายุ การศึกษา และ สถานะการสมรส
2. ฐานะทางเศรษฐกิจของลูกจ้าง ได้แก่ อัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน จำนวนคนทำงานมีรายได้ในครอบครัว จำนวนบุคคลในอุปการะที่ต้องเลี้ยงดู สภาพของบุคคลในอุปการะ รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน วิธีการแก้ปัญหาเมื่อรายได้ไม่พอใช้ ประเภทของที่พักอาศัย ความรู้สึกต่อที่พักอาศัย อัตราค่าเช่าบ้านที่ต้องเสีย ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับอาหาร ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด เงินสำรองจ่ายเมื่อกรณีเจ็บป่วยและเวลาเปิดภาคเรียนของบุตรหลาน
3. สวัสดิภาพโดยทั่วไปของลูกจ้าง เช่น สุขภาพโดยทั่ว ๆ ไป อาการเจ็บป่วยที่เป็นอยู่เสมอ จำนวนวันทำงานใน 1 สัปดาห์ และการทำงานในวันหยุด
4. อายุการทำงานและสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง เช่น จำนวนปีหรืออายุของการทำงาน เหตุผลที่ทำให้ทำงานในโรงพยาบาลนานเกินกว่า 1 ปีขึ้นไป ความรู้สึกต่องานที่ทำในปัจจุบัน สาเหตุของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน
5. สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในเวลานี้ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างต้องการจัดให้มีขึ้น หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น
6. สิทธิการลาที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในเวลานี้ และสิทธิการลาต่าง ๆ ที่ลูกจ้างต้องการได้รับเพิ่มขึ้น

เมื่อสร้างแบบสอบถามแล้วผู้เขียนได้ทำการทดสอบ (Pretest) กับลูกจ้าง
 ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งจำนวน 10 คน เป็นลูกจ้างประจำ 5 คน และลูกจ้างเงินบำรุง 5 คน
 และนำข้อมูลที่ได้อมาพิจารณาข้อบกพร่องและปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากการทดลองใช้แบบ
 สอบถามทำให้พอจะทราบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาปีที่ 4 ถ้าจะส่ง
 แบบสอบถามไปให้ลูกจ้างกรอกแล้วส่งกลับคืนมา อาจจะไม่ไฉฉลเท่าที่ควร เพราะแบบสอบถาม
 ที่จะไต่กลับคืนมาอาจจะน้อยมากจนไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้ ผู้เขียนจึงตกลงใจที่จะทำการ
 วิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์โดยตรงกับลูกจ้าง และเนื่องจากผู้เขียนเห็นว่างานที่จะจ้างผู้ช่วย ๆ ทำ
 การสัมภาษณ์ลูกจ้าง ผู้ช่วยเหล่านั้นอาจไม่ได้รับความสะดวกในการสัมภาษณ์เท่ากับผู้เขียน ซึ่ง
 เป็นเจ้าหน้าที่ของกรมการแพทย์เอง และอาจเกิดความแตกต่างในค่าน้ำหนักและการรวบรวม
 ข้อมูล เนื่องจากตัวผู้สัมภาษณ์มีหลายคน ผู้เขียนจึงทำการสัมภาษณ์ลูกจ้างที่เลือก เป็นตัวอย่าง
 ทั้งหมดด้วยตนเอง โดยใช้เวลาหลังจากการตรวจบัญชีประจำปีในโรงพยาบาลแต่ละแห่ง ๆ ละ
 5-10 วัน ยกเว้นโรงพยาบาลขนาดใหญ่คือ โรงพยาบาลราชวิถี และโรงพยาบาลศรีธัญญา
 ที่มีลูกจ้างที่ต้องสัมภาษณ์เกือบ 100 คน ผู้เขียนต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์แห่งละเกือบ 1
 เดือน และเนื่องจากผู้เขียนคงปฏิบัติราชการควบคู่ไปกับการทำวิจัย ประกอบกับจำนวนลูกจ้าง
 ที่ทำการวิจัยมีจำนวนมาก ประมาณ 300 คนเศษ ทำให้ผู้เขียนต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์นาน
 โดยเริ่มทำการสัมภาษณ์ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2520 และเสร็จสิ้นในเดือนกันยายน
 พ.ศ. 2521

เนื่องจากข้อมูลหรือแบบสอบถามที่ทำการวิจัย มีจำนวนค่อนข้างมากประมาณกว่า
 300 ชุด และเพื่อให้การรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปโดยถูกต้องและรวดเร็ว
 ผู้เขียนจึงตกลงใจที่จะใช้เครื่อง Accounting Machine 447 และ Electronic
 Statistic 101 ซึ่งแผนกสถิติของวิชาการกรมการแพทย์ใช้ในการรวบรวมสถิติต่าง ๆ
 ของโรงพยาบาลช่วยในการแจ่งนับ และได้รับความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการกองวิชาการ
 กรมการแพทย์ ให้ใช้เครื่องมือดังกล่าวช่วยในการวิจัย ซึ่งผู้เขียนขอขอบพระคุณไว้ ณ
 โอกาสนี้ด้วย

เมื่อใดทำการสัมภาษณ์ถูกจ้างเสร็จสิ้นแล้ว ผู้เขียนได้ดำเนินงานเป็นขั้นตอน

ดังนี้คือ

1. จำแนกแบบสอบถามเป็นหมวดหมู่ ให้ครบตามจำนวนโรงพยาบาลที่ไปทำการสัมภาษณ์
 2. ตรวจสอบคำตอบในแบบสอบถามโดยละเอียด เขี่ยคีย์กริ่งหนึ่ง
 3. ทวนหาคำตอบทุกข้อ ส่วนคำตอบบางข้อที่เป็นแบบที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น โดยอิสระ ผู้เขียนจะไว้สำหรับทำการรวบรวมและประเมินค่าทาง
 4. บันทึกรหัสในแบบฟอร์ม ในแบบสอบถามทั้งหมด
 5. ทำการตรวจสอบรหัส เพื่อสำรวจความคลาดเคลื่อนและแก้ไขให้ถูกต้อง
 6. นำแบบสอบถามที่ไครรกรหัสเรียบร้อยแล้ว ส่งไปทำการเจาะบัตร (Punching)
 7. ตรวจสอบการเจาะบัตร (Verifying) เพื่อความถูกต้อง ด้วยเครื่องจักร สำหรับตรวจสอบ
 8. นำบัตรที่เจาะและตรวจสอบแล้วทั้งหมด มาตรวจกับรหัสและตรวจสอบอีกครั้ง หนึ่งด้วยเครื่องนับ (Sorter) เพื่อให้สมบูรณ์ถูกต้องแน่นอนยิ่งขึ้น
 9. นับจำนวนเพื่อให้ได้จำนวนความถี่ (Frequencies) ของข้อมูลโดยใช้ เครื่องนับ (Sorter) โดยนำบัตรมาใส่แยกตามรหัสตามสภกที่กำหนด ใส่ตัวเลขที่ได้ ผลออกมาลงในตารางการวิเคราะห์ที่ได้เตรียมไว้
- นำผลที่ได้ออกมาแล้วไปหาค่าเฉลี่ยร้อยละ และนำมาแปลความหมายในรายละเอียดเกี่ยวกับผลของการวิเคราะห์ต่อไป

คำนิยาม

1. โรงพยาบาล คำว่า โรงพยาบาล โดยทั่วไปหมายถึงสถานที่ที่ให้การ รักษาพยาบาลแก่ผู้ได้รับความทุกข์ทรมานจากการเจ็บไข้ได้ป่วย เมื่อปี พ.ศ. 2500 คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดระบบงานของการรักษาพยาบาลขององค์การอนามัยโลก ได้ให้คำจำกัดความของโรงพยาบาลไว้ดังนี้

โรงพยาบาลเป็นสถาบันร่วมกันระหว่างองค์การทางสังคมและทางการแพทย์ มีหน้าที่รักษาและบริการให้ประชาชน ใ้รับการบำบัดบำรุงสุขภาพอย่างสมบูรณ์ ทั้งทางป้องกันโรค และจัดให้มีบริการทางผู้ป่วยนอก ให้ไปถึงครอบครัวคนไข ตลอดจนดูแลในสภาวะแวดล้อมทางบ้าน นอกจากนี้โรงพยาบาลยังเป็นศูนย์กลางของการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และเป็นศูนย์การวิจัยคนควาทางชีวะสังคมด้วย

ดังนั้นเราจะเห็นได้ว่า โรงพยาบาลไม่เป็นที่เพียงสถานรักษาพยาบาลคนเจ็บป่วยเท่านั้น โรงพยาบาลยังจะต้องมีภารกิจทางสังคมต่อชุมชนด้วย

ถ้าเราจะจำแนกลักษณะงานของโรงพยาบาลให้ลึกซึ้งลงไปอีก เพื่อความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่บริหารของโรงพยาบาล จะไดวางแผนที่จะดำเนินงานของโรงพยาบาลให้ใดแก่บริการแก่ชุมชนได้อย่างเต็มที่ โรงพยาบาลมีลักษณะเปรียบได้กับสถาบันต่าง ๆ หลายแห่งคือ

ประการแรก โรงพยาบาลเปรียบเสมือนโรงแรม หรือสถานที่พักของคนเดินทาง เมื่อโรงพยาบาลได้รับคนไข้คนหนึ่งแล้ว ผู้บริหารโรงพยาบาลจะต้องรับภาระตั้งแต่ ลงทะเบียน จัดหาห้องพัก เคียง ที่นอน หมอนมุ้ง อาหาร ตลอดจนอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ด้วย

ประการที่สอง โรงพยาบาลมีลักษณะเป็นโรงเรียน เป็นที่ให้การศึกษาฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้นในโรงพยาบาล และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องของ โรงพยาบาลจึงต้องจัดห้องเรียน ห้องคนควาทดลอง ตลอดจนครูบาอาจารย์ให้ครบ

ประการที่สาม โรงพยาบาลมีโรงงานย้อม ๆ อยู่ภายใน นับตั้งแต่โรงไฟฟ้า น้ำประปา เครื่องยนต์ เครื่องจักรหลายชนิด รวมทั้งโรงงานของช่างในการก่อสร้างซ่อมแซมตัวอาคารสถานที่ด้วย

ประการสุดท้าย โรงพยาบาลมีลักษณะเป็นร้านค้าไปในตัว เพราะงบประมาณของประเทมิจำกัด ที่รัฐจะลงทุนให้เปล่าโดยตลอดไม่ได้ จึงต้องมีภาระกิจการหาเงิน หรือช่วยควยราคาถูกลง เพื่อนำเอาปัจจัยมาใช้จ่ายในการดำเนินการโรงพยาบาลต่อไป

2. **สวัสดิการ** สวัสดิการโดยทั่วไปหมายถึง สภาพที่บุคคลมีสุขภาพอนามัยดี มีความผาสุกมั่นคง ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต² สวัสดิการสำหรับลูกจ้างที่จะทำการวิจัยนี้ มีความหมายเฉพาะสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ลูกจ้างหรือข้าราชการพึงได้รับจากราชการ ได้แก่เงินเพิ่มค่าครองชีพ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร และเงินสวัสดิการอื่น ๆ ที่ลูกจ้างและข้าราชการได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่แล้วจากการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ

3. **ลูกจ้าง** ลูกจ้างในโรงพยาบาลของรัฐแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 **ลูกจ้างเงินงบประมาณ** คือลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน มี 2 ประเภทคือ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว³

3.2 **ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ (ลูกจ้างเงินบำรุง)** หมายความว่า "ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างควยเงินบำรุงของสถานบริการสาธารณสุขในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีระยะเวลาจ้างครั้งหนึ่งไม่เกิน 1 ปี ตามปีงบประมาณ"⁴

¹ ปทีป ศิริโพธิ์, "การสุขภาพของโรงพยาบาล," วารสารสาธารณสุข, ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เม.ย. - มิ.ย. 2519) : 105.

² พร อุกมพงษ์, "สวัสดิการสำหรับลูกจ้าง", หน้า 45

³ กุสิต พัวศิริ, "ลูกจ้างของทางราชการกับข้าราชการ," วารสารข้าราชการ, ปีที่ 21, 4 (เมษายน 2519) : 12

⁴ สาธารณสุข, กระทรวง, หนังสือเวียนที่ สส.0201/ว. 197