

สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจข้อเท็จจริงต่าง ๆ ปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลตอยู่ป่วยตั้งแต่ระดับพยาบาลประจำการ พยาบาลหัวหน้าคึก พยาบาลผู้ตรวจการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลที่เป็นโรงพยาบาลของรัฐบาลและของเอกชนในกรุงเทพมหานคร และได้ปฏิบัติงานประจำอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

การสุ่มตัวอย่าง เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปโดยสะดวกและเหมาะสม ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างจากพยาบาลที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการสุ่มแบบ Simple Random Sampling ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 192 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบสำรวจความคิดเห็น เพื่อวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาล โดยสร้างเป็นแบบสำรวจประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้นำมาวิเคราะห์ค่าตอบแต่ละข้อและแต่ละค่านโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยโดยน้ำหนัก (Weighted mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างหมู่และคะแนน T (T. Score) การวิเคราะห์ข้อมูลเสนอเป็นตารางและแผนภูมิ

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาล ปรากฏผลดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร

1.1 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.075 ยกเว้นเรื่องพยาบาลจะได้รับการตรวจสุขภาพเป็นพิเศษในกรณีที่ต้องเสี่ยงอันตราย ครอบครัวของพยาบาลไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและพยาบาลมีโรคประจำตัวที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

ถ้าพิจารณาความคิดเห็นของพยาบาลแยกตามประเภทของโรงพยาบาลจะพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลมีความคิดเห็นเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.3 ส่วนพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำคือ 2.85 (ดูตารางที่ 2)

1.2 สวัสดิการด้านเกษียณกิจ ระดับคะแนนเฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับต่ำ คือ 2.95 มีคะแนนเฉลี่ยปานกลางเพียง 8 ข้อ ในจำนวนคำถาม 25 ข้อ และมีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง คือ ๑ ข้อ การมีการปรับปรุงเงินเดือนตามลักษณะวิชาชีพ พยาบาลต้องการมีรายได้พิเศษนอกเวลาราชการ และควรจัดบ้านพักหรือบ้านเช่าใกล้โรงพยาบาลแก่พยาบาลที่มีครอบครัว เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานเวรภัยและเวรคึก ถ้าพิจารณาความคิดเห็นของพยาบาลแยกตามประเภทของโรงพยาบาล จะพบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีความคิดเห็นเรื่อง โรงพยาบาลตั้งเงินทุนสวัสดิการ เพื่อการกู้ยืมเงินทุนสงเคราะห์พยาบาลเมื่อมีความจำเป็น และโรงพยาบาลจัดบริการรถแท็กซี่ สำหรับพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ ส่วนพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลมีความคิดเห็นเรื่องนี้อยู่ในระดับปานกลาง (ดูตารางที่ 3)

1.3 สวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย ระดับคะแนนเฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับกลาง คือ 3.18 แต่ถ้าพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการตามประเภทของโรงพยาบาลแล้ว จะพบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลมีความเห็นว่าโรงพยาบาลให้บำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานแล้ว และพยาบาลมีสิทธิเบิกเงินค่าช่วยเหลือบุตรอยู่ในระดับสูง คือ 4.18 ส่วนพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่ในระดับต่ำ คือ 1.99 (ดูตารางที่ 4)

1.4 สวัสดิการด้านการศึกษาและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานระดับคะแนนเฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.16 แต่ถ้าพิจารณาโดยละเอียดแล้ว จะเห็นว่าพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน มีความคิดเห็นอยู่ระดับต่ำ คือ 2.91 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัด

ทุนการศึกษา การบิเงินค่าเล่าเรียนบุตร โอกาสในการลาไปศึกษาต่อ การอบรมเพิ่มความรู้ การพิจารณาตำแหน่งหรือเงินเดือนตามความรู้ความสามารถ และการจัดหาหนังสือไว้ในห้องสมุด อยู่ในระดับต่ำ ส่วนข้อที่พยาบาลโดยส่วนรวมที่ความเห็นในระดับสูง คือ ควรมีการเปิดอบรมเพื่อเทียบวิทยะฐานะให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ควรสนับสนุนให้มีการสับเปลี่ยนกันไปศึกษาต่อโดยทั่วถึง โรงพยาบาลควรสนับสนุนพยาบาลที่ต้องการศึกษาต่อด้วยตนเอง (ดูตารางที่ 5)

1.5 สวัสดิการค้ำประกันการ รัคัษกะแนนเจดีย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับต่ำคือ 2.22 พยาบาลทั้งในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค้ำประกันการอยู่ในระดับต่ำทุกข้อ ยกเว้นความเห็นเกี่ยวกับจำนวนวันหยุดเหมาะสมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.43 (ดูตารางที่ 6)

1.6 สวัสดิการค้ำประกันสงเคราะห์ รัคัษกะแนนเจดีย์โดยส่วนรวม และแยกประเภทของโรงพยาบาลแล้ว พยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่ในระดับต่ำทุกข้อ (ดูตารางที่ 7)

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน พบว่าความคิดเห็นของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งไม่สนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลกับโรงพยาบาลเอกชนไม่แตกต่างกัน (ดูตารางที่ 10)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลที่มีสถานภาพโสดและสมรสพบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งไม่สนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ดูตารางที่ 15)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลที่มีอายุ 20 ถึง 35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ดูตารางที่ 20)

5. ในด้านความต้องการของพยาบาล สรุปได้ว่า

5.1 ความต้องการเกี่ยวกับเรื่องที่พักอาศัย พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลจำนวนมากที่สุดร้อยละ 19.51 และพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนร้อยละ 21.17 ต้องการหอพัก

พื้นที่ห้องเป็นส่วนตัวในบริเวณโรงพยาบาล รองลงมาคือ โรงพยาบาลโรงพยาบาลรัฐขาดต้องการให้มี การเช่าซื้อบ้านและที่ดิน ร้อยละ 16.72 แต่พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนต้องการให้มีบ้านพักใน โรงพยาบาล ร้อยละ 16.21 (ตารางที่ 21)

5.2 ความต้องการเกี่ยวกับการเดินทางพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลรัฐขาดจำนวนมาก ที่สุด ร้อยละ 34.92 ต้องการให้โรงพยาบาลจัดรถรับส่ง แต่เสียค่าใช้จ่ายโดยสภาตุ๊ก รองลงมา ร้อยละ 31.74 ต้องการให้โรงพยาบาลจัดรถรับส่งโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย แต่พยาบาลโรงพยาบาล เอกชนจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 37.73 ต้องการให้โรงพยาบาลจัดรถรับส่งโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย รองลงมา ร้อยละ 28.3 ต้องการให้โรงพยาบาลจัดรถรับส่งแต่เสียค่าใช้จ่ายในราคาตุ๊ก (ตาราง ที่ 22)

5.3 ความต้องการเกี่ยวกับการครองชีพ พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลรัฐขาด ร้อยละ 33.73 และพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนร้อยละ 32.21 ต้องการให้มีการปรับปรุงเงินเดือนตาม ลักษณะอาชีพ รองลงมาคือ จัดตั้งสหกรณ์พยาบาลในโรงพยาบาล กล่าวคือเป็นพยาบาลใน โรงพยาบาลรัฐขาด ร้อยละ 25.93 และพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนร้อยละ 25 (ตารางที่ 23)

5.4 ความต้องการเพิ่มความรู้ ความสามารถ พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐขาด จำนวนมากที่สุด ร้อยละ 34.56 และพยาบาลเอกชนร้อยละ 53.93 ต้องการความรู้เพิ่มเติมโดย ไม่คำนึงถึงปริญญา รองลงมาคือปริญญาตรีในประเทศ กล่าวคือ เป็นพยาบาลโรงพยาบาลรัฐขาด ร้อยละ 18.43 และพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนร้อยละ 11.9 (ตารางที่ 24)

อภิปรายผล

จากผลของการวิจัย นำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาล

1.1 ค่าสุภาพอนามัย พยาบาลโดยส่วนรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นเรื่องพยาบาลจะได้รับการตรวจเป็นพิเศษ ในกรณีที่ต้องเสี่ยงอันตราย และครอบครัวของ พยาบาลไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเรื่องนี้จะพบว่าผู้ บริหารโรงพยาบาลไม่ได้เอาใจใส่วางระเบียบกำหนดค่าให้จัดสวัสดิการด้านนี้ไว้ในหน่วยงาน พยาบาล

จะต้องซักหาค้นเอง แม้แต่การตรวจร่างกายประจำปี ก็ไม่ได้กำหนดไว้ มักทำเฉพาะตอนเริ่มเข้าปฏิบัติงานเท่านั้น หลังจากนั้นแล้วไว้การตรวจร่างกายกันอีกเลย โดยเฉพาะพยาบาลที่ต้องปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโรคติดต่อควรจะได้รับ การตรวจร่างกายและ เอ็กซเรย์ อย่างน้อยปีละครั้ง ผู้ป่วยบางคนเป็นโรคติดต่อระบบทางเดินหายใจ โดยที่ผู้ให้การรักษายาบาลไม่รู้ อาจจะได้รับ การติดเชื้อจากผู้ป่วยโดยไม่รู้ตัวได้ ผู้วิจัยจึงคิดว่าผู้บริหารโรงพยาบาลควร จะกำหนดให้มีการตรวจร่างกายแก่พยาบาลทุกคนอย่างน้อยปีละครั้ง โดยเฉพาะผู้ที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยโรคติดต่อ และควรมุ่งให้สวัสดิการด้านสุขภาพทั้งตัวพยาบาลและครอบครัวด้วย เดชา แก้วราชศิษฐ์¹ ศึกษาพบว่าปัจจุบันรัฐบาลมุ่งให้สวัสดิการแก่คนที่เป็รายได้น้อย ซึ่งคนพวกนี้ส่วนมากเป็นคนที่อยู่ในวัยโสด การเจ็บป่วยมีไม่มากนัก แต่พอทำงานไปนาน ๆ อายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ทั้งตนเองและครอบครัวก็ต้องการการการรักษาพยาบาลมากขึ้น แต่กลับถูกตัดไม่ให้ได้รับสวัสดิการโดยเหตุที่มีรายได้น้อย แต่ตามข้อเท็จจริงโรคบางอย่างจำเป็นต้องใช้เงินมากในการรักษาพยาบาล เช่นโรคหัวใจ โรคตับ เป็นต้น แม้จะมีเงินเดือนมากหรือเป็นข้าราชการชั้นพิเศษ ก็อาจจะไม่มีเงินพอรักษาตัวเองได้ และเมื่อสละแล้วก็ทำให้เสียสิทธิในการรับสวัสดิการด้านนี้มาก เช่น ฝ่ายชายมีรายได้ 2,000 บาท ฝ่ายหญิงมีรายได้ 1,000 บาท หากการสมรสกัน เมื่อตนเองและครอบครัวเจ็บป่วยก็จะมีสิทธิเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น โดยเฉพาะโรงพยาบาลเอกชนไม่ได้คำนึงถึงครอบครัวเลย อาจยกเว้นสำหรับตัวพยาบาลเท่านั้น แต่หาพ่อแม่สามี หรือ ลูกป่วย ก็ต้องเสียเงินค่ารักษาพยาบาลเอง ผู้บริหารควร จะจัดสวัสดิการให้แก่คนถึงครอบครัวด้วย เพราะแสดงว่าหน่วยงานนั้นสนึ้นใจกับทุกส่วนของเขาและครอบครัวอย่างเต็มที่ ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันทางจิตใจสูงขึ้นด้วย

1.2 ความคิดเห็นในค่านิยมธุรกิจอยู่ในระดับต่ำ พยาบาลมีความเห็นว่าควรมีการปรับปรุงเงินเดือนตามลักษณะอาชีพ ควรจัดบ้านพักหรือบ้านเช่าให้พยาบาลที่มีครอบครัวเพื่อความ

¹ เดชา แก้วราชศิษฐ์, *op.cit.*, หน้า 24.

สะดวกในการปฏิบัติงานเวรชายเวรคึก และพยาบาลส่วนมากต้องการมีรายได้พิเศษนอกเวลา
ราชการ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พยาบาลต้องการการขยายอายุอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง
ถ้าความรับผิดชอบของพยาบาลไม่สมดุลกับเงินเดือนที่ได้รับ ก็อาจเป็นสาเหตุให้พยาบาล
แสวงหางานใหม่ที่รับรายได้ดีกว่า หรือไปหารายได้พิเศษนอกเวลาราชการ ซึ่งอาจทำให้ได้รับการ
พักผ่อนไม่เพียงพอ ซึ่งอาจเป็นผลกระทบกระเทือนต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ฉะนั้น จึง
สอดคล้องกับการศึกษาของ พิกเกอร์และเมเยอร์ (Pigors & Myers)² พบว่า ถ้าคา
จ้างเพียงพอหรือเป็นธรรม ค่าจ้างจะมีความสำคัญต่อสภาพความพอใจเป็นอันดับที่เกือบสุดท้ายของ
ตัวแปรที่เป็นความต้องการด้านอื่น ๆ แต่ถ้าวางไม่เพียงพอหรือไม่เป็นธรรมแล้ว ค่าจ้างจะกลับ
มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งของบรรดาตัวแปรแห่งความพึงพอใจทั้งหมด ฉะนั้นเงินเดือนจึงเป็นสิ่ง
สำคัญที่ก่อให้เกิดความพอใจในงาน เพราะความต้องการเบื้องต้นของคนส่วนใหญ่ในการทำงานนั้น
ก็เพื่อจะได้ค่าตอบแทนในการยังชีพ ถ้าหากงานนั้นสามารถให้หลักประกันความมั่นคงว่าเขาจะ
ครองชีพได้ตามความแก่ชราแล้วก็จะก่อให้เกิดความพอใจในงาน ตรงกันข้ามถ้าค่าจ้างไม่
เพียงพอต่อการยังชีพ ก็จะเป็นสาเหตุอันหนึ่งทำให้คนทำงานเบื่อและไม่พอใจในงาน นอกจากนี้
ควรจัดที่พักที่เป็นส่วนสัปดาห์กับพยาบาลอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะพยาบาลที่อยู่เวรบายและเวรคึก
พยาบาลส่วนมากโดยเฉพาะในโรงพยาบาลเอกชน มีความเห็นว่า โรงพยาบาลควรจัดตั้งเงิน
ทุนสวัสดิการเพื่อการกู้ยืม เงินทุนสงเคราะห์พยาบาลเมื่อมีความจำเป็น จัดบริการอาบภิภิให้
พยาบาลและครอบครัว และควรมีเงินชดเชยสำหรับพยาบาลที่อยู่เวรบายและเวรคึก ควรมีการจัด
ร้านค้าของถูกหรือสหกรณ์ออมทรัพย์ แจกเครื่องแบบในการปฏิบัติงาน และควรมีบริการรถรับส่ง
พยาบาลอย่างเพียงพอ เพราะปัจจุบันผู้บริหารเกือบไม่ได้คำนึงถึงสิ่งเหล่านี้เลย

1.3 คำนวณความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับกลาง พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการค่านี้อยู่ในระดับสูงกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน โดยเฉพาะ เรื่องการให้บำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน สิทธิในการเบิกเงินค่าช่วยเหลือบุตร พยาบาลใน โรงพยาบาลเอกชน จะทำงานไปด้วยความไม่แน่ใจว่าจะถูกไล่ออกจากงานเมื่อไร เมื่อผู้บริหาร โรงพยาบาลเห็นว่าทำงานให้หน่วยงานไม่เต็มที่ ประสิทธิภาพการทำงานไม่ดีพอ ก็จะให้ออกจากงานทันที ซึ่งเป็นผลทำให้ขวัญในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนต่ำกว่าพยาบาลในโรงพยาบาล รัฐบาลมาก และพยาบาลส่วนใหญ่มีความเห็นไม่เอียงไปในทางที่จะเปลี่ยนอาชีพด้วย ซึ่งผู้บริหารควร จะค้นหาสาเหตุและหาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป

1.4 ด้านการศึกษาและวิถีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าพยาบาลส่วนรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับกลาง แต่จากผลการวิจัย ของ จารุวรรณ เสวกวรรณ³ พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ พยาบาลส่วนมากเห็นว่าควรเปิดอบรมเพื่อปรับวิทยฐานะให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ควรสนับสนุนให้มีการสับเปลี่ยนกันไปศึกษาต่อโดยทั่วถึง และทางโรงพยาบาลควรสนับสนุนพยาบาลที่ต้องการศึกษาต่อ ด้วยตนเอง พยาบาลไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อหรือดูงาน โอกาสที่จะไปประชุมทาง วิชาการก็น้อยมาก นอกจากนี้เมื่อได้ศึกษาเพิ่มเติมมาแล้วก็มักไม่ค่อยได้รับการพิจารณาเกี่ยวกับ ตำแหน่งหรือเงินเดือนตามความรู้ ความสามารถ และผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยส่งเสริมให้พยาบาลมีโอกาส ก้าวหน้า ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากสภาพการทำงานของพยาบาล มีจำนวนคนปฏิบัติงานน้อย ถ้าเปิดโอกาส ให้พยาบาลลาไปศึกษาหรือดูงานเป็นจำนวนมากก็ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเพิ่มมากขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³ จารุวรรณ เสวกวรรณ, "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพ มหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), หน้า 99 - 100.

ส่วนเรื่องที่ยาบาลไม่เคยมีโอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการนี้ สมศรี ๗ ระนอง⁴ ได้ทำการวิจัยพบว่า จากการศึกษาขนาดจัดให้มีการประชุมทางวิชาการปีละ 3 ครั้ง นั้น มีพยาบาลไม่เคยไปฟังเลยร้อยละ 39.65 ไปฟังหนึ่งครั้ง ร้อยละ 33.92 และที่ไปฟังครบทั้งสามครั้งมีเพียงร้อยละ 8.37 ซึ่งนับว่าน้อยมาก โดยให้เหตุผลว่า การประชุมจัดในเวลาราชการ คนทำงานน้อยจึงไม่สามารถไปฟังการประชุมได้ แม้ว่าผู้บังคับบัญชานุญาตให้ไปก็ตาม ทั้งนี้ จะเห็นได้จากสภาพการทำงานของพยาบาล ไม่เปิดโอกาสให้พยาบาลได้พัฒนาความรู้เท่าที่ควร ความไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงานนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของละมอม ศรีจันทร์พันธ์⁵ เรื่องสภาพการทำงานของพยาบาล พบว่า พยาบาลมีความก้าวหน้าช้า ใช้เวลาในการปฏิบัติงานราชการจากรันจิวา ไปสู่ชั้นตรี ประมาณ 6 ถึง 10 ปี ชั้นตรีเป็นชั้นโท 10 ถึง 20 ปี ชั้นโทไปชั้นเอกอีก 10 ถึง 20 ปี นอกจากนี้จำนวนตำแหน่งให้ก้าวหน้ามีจำนวนจำกัด การขยายงานและจำนวนเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขยายจำนวนชั้นจิวา ส่วนชั้นตรี โท เอก มีการขยายที่ไม่ได้สัดส่วนกัน โอกาสศึกษาต่อถึงแม้จะมีอยู่บ้างก็ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่จะบรรจุ เมื่อเรียนมาแล้วไม่ได้บรรจุตามความต้องการก็เกิดความท้อถอย การศึกษาต่อต่างประเทศมีจำนวนทุนน้อย ระยะเวลาไม่แน่นอน ส่วนทุนที่แน่นอนระยะยาวก็เพิ่งได้งในด้านการศึกษา ทำให้ฝ่ายบริหารพยาบาลเกิดความน้อยใจ

4

สมศรี ๗ ระนอง, op.cit., หน้า 36,93.

5

ละมอม ศรีจันทร์พันธ์, op.cit. หน้า 103.

นอกจากนี้ สุนันท์ สมรรถกิจจร⁶ ทำการวิจัย พบว่า ผู้นิเทศการพยาบาลร้อยละ 22.86 ไม่เคยได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้นิเทศการพยาบาลจำนวนหนึ่งยังขาดความรู้ความชำนาญในเทศงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะผู้นิเทศการพยาบาลเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารการพยาบาล

1.5 ด้านสหนทางการ พยาบาลโดยส่วนรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการค่าน้ำอยู่ในระดับต่ำ พยาบาลมีความเห็นว่า โรงพยาบาลไม่ให้ความสำคัญถึงบริการค่าน้ำเลย ผู้บริหารควรจะคำนึงว่า พยาบาลต้องดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด จำนวนพยาบาลมีจำกัด แต่ต้องผลิตเปลี่ยนกันอยู่เวรเช้า บ่าย คึก เพื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยต่อเนื่องกันตลอด 24 ชั่วโมง ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลมีมาก และมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการทำงานที่รับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ ซึ่งจะทำผิดพลาดไม่ได้ พยาบาลจึงต้องระมัดระวังและมีความเครียดทำงานตลอดเวลา ผู้วิจัยจึงเห็นว่าสวัสดิการค่าน้ำสหนทางการ เป็นสิ่งจำเป็นแก่พยาบาลมาก เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อให้คนทำงานได้มีโอกาสพักผ่อน ได้รับความบันเทิง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ทำให้พยาบาลได้มีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดหลังจากที่ได้ปฏิบัติงานแล้ว โรงพยาบาลจึงควรจัดห้องพักผ่อน หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับพยาบาลให้เพียงพอ จัดเครื่องกีฬาทั้งในร่มและกลางแจ้ง ส่งเสริมให้มีการแข่งขันกีฬาและจัดให้มีการทัศนจารบางเมื่อมีโอกาส เพราะผลที่ได้รับจะช่วยทำให้จุดมุ่งหมายของหน่วยงานบรรลุผลได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

1.6 ด้านสังคมสงเคราะห์ ปรากฏว่าระดับความคิดเห็นของพยาบาลโดยส่วนรวมอยู่ในระดับต่ำมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจ่ายค่าทดแทนในรูปแบบการให้การสงเคราะห์มิได้ทำให้เกิดความพอใจในค่าน้ำค้ำอย่างเกี่ยว แต่จะก่อให้เกิดความผูกพันทางจิตใจด้วย เพราะไม่มีลักษณะของการแลกเปลี่ยนกันโดยตรงระหว่าง "เงิน" กับ "ผลงาน" ดังเช่นการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง

⁶ สุนันท์ สมรรถกิจจร "บทบาทผู้นิเทศการพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518) หน้า 102.

ตามปกติ เพราะคนงานจะรู้สึกเสมอว่า เงินเดือนหรือค่าจ้างนั้น เป็นเงินค่าตอบแทนกำลังแรงงาน ที่ตนเสียไปในการทำงาน แต่สำหรับการช่วยเหลือสงเคราะห์กันนั้น เป็นการให้ด้วยน้ำใจ มีลักษณะ อ่อนโยนกว่ามาก ซึ่งเป็นการจูงใจคนให้เต็มใจ ทุ่มเทในการทำงานในหน่วยงานนั้น ฉะนั้น ผู้บริหารที่ฉลาดควรจะคำนึงถึงสวัสดิการค่านี้นด้วย

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลและ โรงพยาบาลเอกชน พบว่า ความคิดเห็นของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งไม่สนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า สวัสดิการของพยาบาล ในโรงพยาบาลรัฐ กับโรงพยาบาลเอกชน ไม่แตกต่างกัน ถ้าพิจารณาความแตกต่างเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของพยาบาลทั้งสองกลุ่มตามข้อทดสอบย่อย จะพบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐมีความ คิดเห็นอยู่ในระดับสูงกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนทุกข้อ การเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ

2.1 ในด้านสุขภาพอนามัยทางรัฐบาลได้มีระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการ⁷ คือ ข้าราชการที่มีรายได้ของตัวเองและคู่สมรส รวมกันเดือนหนึ่งไม่เกิน 1,300 บาท ครอบครัวของ ข้าราชการจะได้รับการช่วยเหลือในเรื่องการรักษาพยาบาลเต็มจำนวนของที่จะจ่ายจริงสำหรับผู้ที่ รายได้ของตัวเองและคู่สมรสรวมกันเดือนหนึ่งเกินกว่า 1,300 บาท แต่ไม่เกิน 2,750 บาท ครอบครัวของผู้นั้น จะได้รับการช่วยเหลือการรักษาพยาบาลครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริง แต่สำหรับ พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแล้ว จะได้รับการช่วยเหลือจากโรงพยาบาลยามเจ็บป่วยเฉพาะตัว พยาบาลเท่านั้น แต่สำหรับสมาชิก ครอบครัวของพยาบาลจะต้องเสียค่ารักษาพยาบาลเต็มจำนวน ฉะนั้น พยาบาลจึงมีความเห็นว่า โรงพยาบาลของรัฐทำให้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมากกว่า โรงพยาบาลเอกชน

2.2 ในด้านเศรษฐกิจ แม้ว่าเงินเดือนขั้นต้นของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐจะ น้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชนก็ตาม แต่โรงพยาบาลของรัฐจัดสวัสดิการต่าง ๆ ในด้านเศรษฐกิจ มากกว่า เช่น ค่าเช่าบ้าน การจัดตั้งเงินทุนสวัสดิการเพื่อการกู้ยืม เงินทุนสงเคราะห์พยาบาลเมื่อ

⁷ เศษ แก้วชาญศิลป์, op.cit., หน้า 18.

มีความจำเป็น จัดบริการพยาบาลจิตเวช เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการต่าง ๆ เหล่านี้ โรงพยาบาลเอกชนไม่มี หรือ มีน้อยมาก

2.3 ค่าตอบแทนมั่นคงและปลอดภัย พยาบาลโรงพยาบาลรัฐขาดมีมากกว่า เพราะเมื่อได้บรรจุเป็นข้าราชการแล้ว ถึงแม้ว่าจะทำงานดีหรือไม่อย่างไรก็ตาม ทางโรงพยาบาลก็ไม่สามารถไล่ออกได้ง่าย ๆ นอกจากทำความผิดอย่างร้ายแรงจริง ๆ ซึ่งต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนกัน แต่สำหรับพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน ถ้าผู้บริหารเห็นว่าทำงานไม่ดี ทำงานไม่คุ้มกับเงินเดือนที่จ้าง ก็อาจให้ออกได้ตลอดเวลา นอกจากนี้โรงพยาบาลรัฐยังให้เงินบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานแล้ว และพยาบาลยังมีสิทธิเบิกเงินค่าช่วยเหลือบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี คนละ 50 บาท ทุกเดือนอีกด้วย

2.4 ค่าการศึกษาและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชน ต้องการให้พยาบาลปฏิบัติงานให้กับโรงพยาบาลให้คุ้มค่ากับค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ในราคาค่อนข้างสูง พยาบาลจึงต้องอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานทั้งหมดให้กับโรงพยาบาลและพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนยังมีความเห็นว่าทางโรงพยาบาลไม่สนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้พยาบาลไปศึกษาต่อหรือดูงาน นอกจากนี้พยาบาลโรงพยาบาลรัฐยังมีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตร มีทุนการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มากกว่าและยังมีสิทธิศึกษาด้วยทุนส่วนตัวอีกด้วย และยังมีหนังสือให้พยาบาลคนควารู้เรื่องต้องการมากกว่า โดยเฉพาะโรงพยาบาลที่มีโรงเรียนพยาบาล

2.5 ค่าสนับสนุนการ ถึงแม้โรงพยาบาลของรัฐบาล จะจัดบริการค่าน้ำให้แก่พยาบาลน้อยก็จริง แต่พยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ยังรู้สึกว่ามีมากกว่าโรงพยาบาลเอกชน บางแห่งมีการจัดเครื่องกีฬา เช่น ปิงปอง แบดมินตัน ฯลฯ จัดโทรทัศน์ให้ดูในระหว่างพัก หรือเลิกงานแล้ว เป็นต้น และมีโรงพยาบาลของรัฐบาลบางแห่งจัดทัศนศึกษาสำหรับเจ้าหน้าที่พยาบาล เมื่อมีโอกาส

2.6 ค่าสังคมสงเคราะห์ เมื่อมีเรื่องเค้านร้อนในเรื่องส่วนตัวหรือการงาน บางครั้งโรงพยาบาลรัฐบาลบางแห่งก็พยายามให้ความช่วยเหลือพยาบาล เจ็บไข้ใหม่บ้าน หรือ พ่อแม่ตาย โรงพยาบาลจะเรียกรับเงินจากเพื่อนร่วมงานทุกคนช่วย หรืออาจจัดทุนสงเคราะห์พยาบาลเมื่อมีความจำเป็น เป็นต้น

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาล ที่มีสถานภาพโสดและสมรสพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐชาติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งไม่สนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่าพยาบาลที่สมรสแล้วมีความเห็นวาทังโรงพยาบาลจัดสวัสดิการให้แก่พยาบาลน้อย ซึ่งอาจเป็นเพราะพยาบาลที่สมรสแล้วมีบุตรและผู้ที่ต้องอุปการะหลายคน ความจำเป็นในด้านสวัสดิการจึงมีมาก เช่น ความจำเป็นด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น เพราะโดยทั่วไปสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมักมุ่งให้แก่พวกที่รายได้น้อย ซึ่งคนเหล่านี้ส่วนมากอยู่ในวัยหนุ่มสาว การเจ็บป่วยมีไม่มากนัก กลับได้รับสวัสดิการด้านนี้เต็มที่ แต่พอทำงานไปนาน ๆ อายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ทั้งตนเองและครอบครัวก็ต้องการการรักษามากขึ้น แต่กลับถูกตัดไม้ให้ได้รับสวัสดิการ เพราะเหตุที่มีรายได้สูงกว่าที่กำหนดไว้ สำหรับด้านเศรษฐกิจ ผู้ที่สมรสแล้ว มีบุตรและผู้ที่ต้องอุปการะหลายคน รายจ่ายในครอบครัวสูง ความจำเป็นในด้านเศรษฐกิจจึงมาก ความต้องการด้านมั่นคงปลอดภัย และด้านสังคมสงเคราะห์ จึงมีมากกว่าพยาบาลที่เป็นโสด ซึ่งไม่ต้องห่วงใครเหมือนคนที่สมรสแล้ว จึงคิดว่าโรงพยาบาลจัดสวัสดิการให้เท่าที่เป็นอยู่ก็มากพอแล้ว

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาล ที่มีอายุ 20 ถึง 35 ปี และ 35 ปี ขึ้นไป ในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพยาบาลที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีความเห็นว่าโรงพยาบาลจัดสวัสดิการให้แก่พยาบาลน้อย เพราะคนเหล่านี้เมื่อมีอายุมาก ส่วนมากมักมีครอบครัวแล้วและอาจจะต้องอุปการะคนอื่นหลายคน จึงมีความต้องการในด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคงปลอดภัย ด้านสังคมสงเคราะห์มาก ส่วนในด้านการศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษามาแล้วหลายปี ก็อาจจะมีความรู้อย่างไรก็ได้เรียนมา และมีความชำนาญในด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการอบรมเพิ่มความรู้ต่าง ๆ มากกว่าพยาบาลที่จบใหม่ ๆ ฉะนั้น พยาบาลที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จึงมีความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการในทุกด้านจากโรงพยาบาลมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. ในด้านความต้องการของพยาบาล พบว่าพยาบาลจำนวนมาก ต้องการหอพักที่เป็นสัดส่วน ในบริเวณโรงพยาบาล ต้องการให้โรงพยาบาลจัดรถรับส่งแต่เสียค่าโดยสารในราคาถูกลงหรือให้โรงพยาบาลจัดรถรับส่งโดยไม่เสียค่าโดยสาร ต้องการให้มีการปรับปรุงเงินเดือนตามลักษณะวิชาชีพ และต้องการเพิ่มความรู้โดยไม่คำนึงถึงปริญญา ผู้วิจัยคิดว่าปัจจุบันโรงพยาบาลส่วนมากจัดหอพักให้แกพยาบาลไม่เพียงพอกับความต้องการ บางครั้งต้องอยู่รวมกันห้องละ 2 - 3 คน ทำให้พยาบาลรู้สึกไม่มีอิสระอย่างแท้จริงในการที่จะปฏิบัติภารกิจส่วนตัว โรงพยาบาลควรจะจัดรถรับส่งพยาบาล ในรายที่โรงพยาบาลไม่สามารถจัดที่พักรักษาได้ โดยเสียค่าโดยสารในราคาถูกลง หรือไม่ต้องเสียค่าโดยสารเลย เพื่อเป็นการช่วยให้พยาบาลเดินทางมาทำงานสะดวกขึ้น ทำงานทันเวลาและเป็นการช่วยในด้านอารมณ์ด้วย เพราะไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับการเดินทางมากนัก นอกจากนี้ควรมีการปรับปรุงเงินเดือนตามลักษณะวิชาชีพ เพราะพยาบาลต้องทำงานหนัก รับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ ซึ่ง จะทำงานผิดพลาดไม่ได้ โรงพยาบาลจึงควรช่วยให้พยาบาลมีความมั่นคงในด้านการเงินตามสมควร โรงพยาบาลควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และปรับวิถะฐานะให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ สนับสนุนให้มีการสืบเปลี่ยนกันไปศึกษาอบรมโดยทั่วถึง เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน เนื่องจากได้รับสวัสดิการที่ดีจากโรงพยาบาล

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอเสนอแนะ

1. พยายามทั้งในโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชนส่วนใหญ่ที่มีความคิดเห็นโน้มเอียงไปในทางที่จะเปลี่ยนอาชีพ เพราะรู้สึกเบื่อหน่ายท้อแท้ในอาชีพนี้ ทางโรงพยาบาลน่าจะได้อศึกษาดูถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกเจ้านั้นขึ้น เพื่อจะค้นหาทางป้องกันและแก้ไข เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเบื่อหน่ายท้อแท้เสียแล้ว การปฏิบัติการ คือการให้บริการต่อผู้ป่วยก็จะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
2. โรงพยาบาลควรกำหนดให้มีการตรวจร่างกายพยาบาลทุกคนอย่างน้อยปีละครั้ง โดยเฉพาะพยาบาลที่ต่องทำงานกับผู้ป่วย โรคติดต่อ หรือ เสี่ยงอันตราย
3. ควรจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ให้ครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวของพยาบาลด้วย
4. โรงพยาบาลควรจัดตั้งสหกรณ์ให้พยาบาลมีหุ้นส่วน เพื่อจะได้อาศัยของได้ในราคาถูกและออมทรัพย์ ได้ในเวลาเดียวกัน
5. ทางโรงพยาบาลควรจัดให้มีสวัสดิการช่วยเหลือพยาบาลที่มีความจำเป็นในด้านการเงิน จัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น จัดสรรที่ดิน ปอกลบ้านให้เช่าซื้อ หรืออื่น ๆ ตามความต้องการของพยาบาลส่วนมาก โดยจัดให้พนักงานสังคมสงเคราะห์หรือเจ้าหน้าที่ประจำ เพื่อที่จะดำเนินงานในด้านสวัสดิการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
6. เนื่องจากพยาบาลส่วนมากมีความเห็น่างานของพยาบาล เป็นงานที่หนักและต้องรับผิดชอบมาก การพิจารณาเงินเดือน ควรจะได้รับการปรับปรุงใหม่ เพื่อความเป็นธรรมและความเหมาะสม กับลักษณะวิชาที่หรือพิจารณาหาทางเพิ่มเงินพิเศษ ซึ่งนอกเหนือจากเงินเดือน สำหรับพยาบาลที่ต้องเข้าเวรปฏิบัติงานในยามวิกาล ซึ่งบางโรงพยาบาลได้ดำเนินการในเรื่องนี้ไปแล้ว จึงควรสนับสนุนให้ทุกโรงพยาบาล รับผิดชอบการเพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะค่าจ้างและเงินเดือน เป็นสิ่งที่ให้ตอบแทนในการปฏิบัติงาน ช่วยให้สามารถเลี้ยงตน ครอบครัว และส่งเสริมสถานะทางสังคม มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การ โดยเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจและปฏิบัติ

งานให้เกิดผลดี ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน องค์การนั้นก็มีความมั่นคง⁸ ดังนั้นถ้าผู้บริหารสามารถพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเพิ่มเงินพิเศษสำหรับพยาบาลได้ก็จะช่วยให้พยาบาลมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือผู้ป่วยซึ่งมารับบริการจากโรงพยาบาลที่ความพอใจในบริการ ซึ่งเป็นตัวชี้บ่งชี้ว่า การบริการของพยาบาลมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

7. โอกาสก้าวหน้าในการงาน เรื่องนี้พยาบาลที่ความเห็นอยู่ในระดับตำแหน่งเดียวกัน ซึ่งผู้บริหารควรจะได้ปรับปรุงแก้ไขในเรื่องการประเมินผลและควรประเมินผลเป็นระยะ ๆ ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานได้รับความยุติธรรมจากผู้นับตั้งบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบ ให้เงินเดือนสองชั้น เดือนขึ้นเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะการเลื่อนตำแหน่ง เป็นที่ปรารถนาของทุกคนในหน่วยงาน และเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ดังนั้น ในการเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารงานพยาบาลควรพิจารณาให้เหมาะสม โดยอาศัยหลักคุณวุฒิ ความสามารถ และศักยภาพของบุคคล ซึ่งอาจต้องอาศัยองค์ประกอบอื่น เช่น ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน การศึกษาอบรม ประวัติการทำงานในอดีต เป็นต้น⁹ เพื่อช่วยให้พยาบาลมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะได้รับความยุติธรรมจากผู้นับตั้งบัญชา

8. ควรจัดการอบรมทางวิชาการ เป็นประจำเพื่อช่วยเหลือพยาบาลที่ปฏิบัติงานให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ ช่วยให้อาพยาบาลปรับปรุงตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม หรือทางโรงพยาบาลอาจจะจัดการอบรมระยะสั้นสำหรับพยาบาลที่ปฏิบัติงานมานานตามความต้องการของพยาบาล เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้สำหรับพยาบาลที่ไม่มีโอกาสไปศึกษาเพิ่มเติม และควรจัดบ่อย ๆ เป็นโครงการประจำ

⁸ ภิญโญ สาร, op.cit., หน้า 289.

⁹ Dale S. Beach, Personnel : The Management of People at Work (2 nd.ed., New York : The Mcmillan Company, 1970), p. 349.

9. ควรมีการพิจารณาการมอบหมายงานใหม่ ในอันที่จะขจัดความรู้สึกของพยาบาล ที่ว่ามีแต่ความรับผิดชอบ แต่ไม่มีอำนาจและอิสระในการปฏิบัติงานมากพอ

10. ควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระเบียบบริหารใหม่ โดยให้หัวหน้าพยาบาลมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานด้านการพยาบาลโดยตรง ไม่ต้องขึ้นตรงต่อวิชาอื่น เพราะจะทำให้การบริหารงาน มีความคล่องตัว และการที่บุคคลในวิชาชีพเดียวกันปกครองกันเอง จะทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันดีขึ้น ทั้งยังทำให้พยาบาลเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย

11. เกี่ยวกับการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยขอเสนอว่า ควรจะมีการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค และการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลที่มีนักเรียน มาปฏิบัติงานกับพยาบาลในโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียน มาปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการ เปรียบเทียบกับการวิจัยนี้ต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย