



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากกำลังคนเป็นปัจจัยที่สำคัญมากอย่างหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้น ทุกประเทศจึงพยายามปรับปรุงส่งเสริมกำลังคนในประเทศของตน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ให้เพียงพอและเหมาะสมแก่การที่จะพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว ในด้านปริมาณ ได้มีการกำหนดการผลิตกำลังคนในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้เพียงพอับความต้องการ โดยพยายามไม่ให้เกิดการขาดแคลนหรือเกินความต้องการ ส่วนในด้านคุณภาพก็พยายามให้คนที่จะออกไปปฏิบัติหน้าที่ ในด้านต่าง ๆ ได้มีความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่ดียิ่ง สามารถรับนิยชอบและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด

ปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะระบบราชการ กำลังเผชิญปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีคุณวุฒิตพิเศษเป็นจำนวนมาก จึงทำให้เกิดปัญหากำลังคนที่ จะดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 ได้ชี้ให้เห็นถึงอุปสรรคที่ทำให้บุคคลที่มีคุณวุฒิตพิเศษเหล่านี้ ไม่อยากปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ เพราะโครงสร้างเงินเดือน ระบบสวัสดิการและสิ่งจูงใจอื่น ๆ เป็นอุปสรรค ฉะนั้น หน่วยงานราชการจึงควรจะได้มีการแก้ไขอุปสรรคเหล่านี้ด้วยวิธีต่าง

การจัดการงานบุคคลของเอกชนหรือราชการย่อมมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อดึงดูดให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เข้าทำงานและพยายามรักษาไว้ให้ทำงานกับตนนาน ๆ หาวิธีจูงใจให้บุคลากรของตนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผลดีแก่หน่วยงานตลอดเวลา วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ก็ควรมีวิธีการอันเหมาะสม ประหยัด รวดเร็ว สะดวก และคล่องตัว เพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจในการทำงานและยินดีอุทิศความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อให้ผลงานขององค์กรนั้น บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฉะนั้น ผู้บริหารงานก็ต้องหาวิธีที่ดีที่สุดมาใช้ในการจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น เช่น การใช้หลักการบริหารงานบุคคล ใช้ระบบคุณความดี จัดสถานที่ทำงานให้สะดวก

ปลอดภัย มีแสงสว่างเพียงพอ และมีการจัดระบบงานให้เรียบร้อย นอกจากนี้ค่าจ้างและสวัสดิการ ก็เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญยิ่งอีกอย่างหนึ่ง

การที่มนุษย์เราทุกคนต้องดิ้นรนชวนขวายทำงานกันด้วยความเหนื่อยยากนั้นก็เพื่อการครองชีพ เป็นส่วนใหญ่ หากหน่วยงานใดช่วยดำรงการครองชีพให้อยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพ ผู้ทำงานนั้นก็จะต้องหาทำงานไปได้โดยหมดห่วงหมดกังวลในเรื่องนี้ แต่ผลการทำงานที่ใคร่ปรารถนาได้ไม่พอกับการครองชีพ ผู้ทำงานนั้น ก็จำเป็นต้องดิ้นรนหาทางช่วยตนเอง เช่น ต้องหลบเลี้ยงงานไปทำธุรกิจส่วนตัว เพื่อให้ได้รายได้พิเศษเพิ่มหรือเพื่อทุนรายจ่ายไม่ต่องจ้างคนอื่นทำธุรกิจนั้นแทน ต้องไปส่งลูกที่โรงเรียนทำให้มาทำงานสาย ไปรับลูกจากโรงเรียนทำให้กลับบ้านก่อนเวลา และถึงหน้าที่ไปรับจ้างทำงานพิเศษบาง บางครั้งชักสมจนต้องกู้ยืมผู้อื่นแล้วก็คอยหลบเลี้ยงเจ้านาย หรือหลบหนทางเข้าจริง อาจทุจริตต่อหน้าที่ก็ได้ การที่รายได้ไม่พอกองชีพจึงเป็นมูลเหตุสำคัญที่ทำให้วินัยของผู้ทำงานเสื่อมลง ฉะนั้นหน่วยงาน และหัวหน้างาน จึงจำเป็นจะต้องหาทางป้องกันสาเหตุเช่นนี้ โดยช่วยให้ผู้ทำงานมีความสามารถในการครองชีพอย่างมีความสุข ทั้งนี้ไม่จำเป็นว่าจะต้องช่วยด้วยวิธีเพิ่มเงินเดือนเสมอไป แต่อาจช่วยในทางอื่น เช่น ทางสวัสดิการเพื่อให้เขาหมดห่วงในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล การศึกษาของบุตรและพาหนะเดินทาง เป็นต้น

การบริหารงานที่ดีจะเกิดขึ้นได้ก็โดยที่สมาชิกทุกคนขององค์กรร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในส่วนที่ตนมีความรับผิดชอบ โดยสอดคล้องต้องกันในทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรด้วยประสิทธิภาพสูงสุด ปัญหาจึงมีอยู่ว่า ทำอย่างไรจึงจะสามารถชักจูงให้สมาชิกขององค์กรร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน นักมนุษยสัมพันธ์บางท่านมีความเห็นว่า หน้าที่ขององค์กรที่ดีนั้น คือ การพยายามหาทางส่งเสริมสวัสดิการของมนุษย์ และเพิ่มพูนโอกาสให้มนุษย์มีความสุข¹ ดังนั้นในการบริหารงาน จึงควรกำหนดเป้าหมาย เช่น การพัฒนาคน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ สำหรับเจ้านายที่ไว้วางใจ

¹ Luther H. Hodges, The Business Conscience (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall, 1963), p. 67.

เป็นที่เชื่อกันโดยทั่วไปว่า เครื่องล่อใจที่สำคัญในการทำงานก็คือเงิน แต่จากการสำรวจกันมาแล้วหลายครั้งปรากฏว่า เงินอย่างเดียวยังไม่ใช่ว่าปัจจัยที่ทำให้คนงานพอใจ นอกจากเงินแล้วยังมีปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นให้คนอยากทำงานคือ²

1. มีความมั่นคงในงาน
2. สภาพการทำงานที่ดี
3. เพื่อนร่วมงานที่ดี
4. ผู้บังคับบัญชาที่ดี
5. มีโอกาสก้าวหน้า
6. มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
7. มีโอกาสศึกษาหรือได้รับการอบรม
8. มีชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม
9. หน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ
10. มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานครบครัน

บุคคลที่เป็นตัวจักรสำคัญในการช่วยพัฒนาประชาชน ให้มีสุขภาพดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจก็คือ พยาบาลและแพทย์ จึงจำเป็นต้องมีจำนวนบุคลากรเหล่านี้ให้เพียงพอับความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันประชากรของประเทศไทย ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในอัตราปีละ 3.2 เปอร์เซ็นต์³ ทำให้อัตราส่วนระหว่างพยาบาลและประชาชนสูงมาก คือ ประมาณ 1 : 3916⁴ ผลคือประชาชน

² บุญสร้าง เจียมปรีชา, "คือปลการจูงใจให้คนทำงานเต็มที่," รัฐสภาสาร ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 (กุมภาพันธ์ 2509), หน้า 45.

³ วิฑูร โอสถานนท์, "การถ่ายทอดและการเผยแพร่ความรู้การวางแผนครอบครัว," การสื่อสารให้ปฏิบัติวางแผนครอบครัวและประชากร (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระจันทร์ 2516), หน้า 39.

⁴ สำนักงานปลัดกระทรวง, ปัญหาและนโยบายเกี่ยวกับการพยาบาล (เอกสารประกอบการประชุม : กระทรวงสาธารณสุข, 2513), หน้า 9.

ไม่ได้รับบริการด้านสุขภาพและอนามัยอย่างทั่วถึง ผลจากการวิจัยปัญหาการขาดแคลนพยาบาล โดยคณะกรรมการโครงการแก้ปัญหาขาดแคลนพยาบาล สภาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2512 ได้ชี้ให้เห็นชัดว่า ได้มีการขาดแคลนพยาบาลอย่างมาก จากการรวบรวมสถิติ จำนวนพยาบาลที่ผลิตได้ในช่วง 21 ปี แล้วนำมาคำนวณโดยใช้วิธีลีสต์ สแควร์ (Least Square Method) พบว่าสามารถผลิตพยาบาลในช่วงต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้⁵

พ.ศ. 2509 ถึง 2514 ผลิตได้ 4,063 ยังขาดอยู่ 2,937 คน

พ.ศ. 2514 ถึง 2519 ผลิตได้ 4,944 ยังขาดอยู่ 4,056 คน

พ.ศ. 2519 ถึง 2524 ผลิตได้ 5,825 ยังขาดอยู่ 8,175 คน

รวมทั้งสิ้นในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2509 ถึง 2524 จะผลิตพยาบาลได้ 14,832 ยังขาดอยู่ 15,168 คน หรือเฉลี่ยแล้วขาดพยาบาลประมาณปีละ 1,011 คน

นอกจากอัตราการผลิตพยาบาลต่ำกว่าความต้องการแล้ว พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมก็ได้ลาออกไปปีหนึ่งประมาณร้อยละ 8.23⁶ ซึ่งตามปกติอัตราการสูญเสียควรอยู่ในระหว่างร้อยละ 3 ถึง 5 เป็นอย่างสูง นอกจากนี้อัตราการโยกย้าย (turn over rate) ของพยาบาลก็อยู่ในระดับสูงด้วยสาเหตุหลายประการ ทั้งทางด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน ดังนั้นระบบการพยาบาลในปัจจุบันจึงมีอัตราการสูญเสียที่สูงมาก ซึ่งนับว่าเป็นการสูญเสียทางเศรษฐกิจอีกประการหนึ่ง

การลาออกของพยาบาลเป็นปัญหาใหญ่สำหรับโรงพยาบาลและผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องเข้าใจและพิจารณาหาทางที่จะลดอัตราการลาออกหรือขจัดสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหานี้ขึ้น ผู้บริหารสามารถจะช่วยให้ในกรณีที่พยาบาลลาออกจากสาเหตุทางด้านสวัสดิการไม่เพียงพอ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ขจัดปัญหาให้หมดไป

หน้าที่ของพยาบาล คือ การกระทำในการช่วยเหลือผู้ป่วยเพื่อบรรเทาอาการของโรค ซึ่งกินความหมายกว้างขวางมาก รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรค การดูแลผู้เจ็บป่วยพิการหรือผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ให้สามารถกลับคืนสู่สภาพปกติได้โดยเร็วที่สุด พยาบาล เป็นผู้ที่ต้อง

⁵ คณะกรรมการโครงการแก้ปัญหาขาดแคลนพยาบาล, รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาการขาดแคลนพยาบาล (สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2512), หน้า 124.

⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 124.

ได้รับการศึกษาค่านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์อย่างกว้างขวาง เพื่อให้สามารถเข้าใจสถานะของร่างกาย จิตใจ สิ่งแวดล้อม สังคมและเข้าใจสาเหตุที่ทำให้เกิดความพิการ ความผิดปกติต่าง ๆ ทั้งในด้านร่างกาย และจิตใจ และเมื่อการแพทย์ได้เจริญรุดหน้าไป มีการนำตัดหัวใจ สมอ การรักษา โรควัยวิธิต่าง ๆ พยาบาลก็มีบทบาทในการดูแลให้การพยาบาลผู้ป่วยเหล่านี้ ซึ่งต้องใช้ความรู้และความชำนาญเป็นพิเศษ นอกจากนี้พยาบาลจะต้องรู้จักวิธีการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในด้านการแพทย์ควย อย่างไรก็ตาม ได้มีการแบ่งลักษณะงานพยาบาล ออกได้ 3 ระดับ⁷ คือ การพยาบาลระดับต้น ได้แก่ การพยาบาลเกี่ยวกับ สุขวิทยานามัยส่วนบุคคล การพยาบาลระดับกลาง ได้แก่ การพยาบาลผู้ป่วยในระยะพักฟื้นหรือผู้ป่วย เรื้อรัง ที่อาการไม่หนัก แต่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ผู้ป่วยที่ไม่มีปัญหาด้านจิตใจ อารมณ์ เป็น งานที่กำหนดไว้แน่นอน และการพยาบาลระดับยาก ได้แก่ การพยาบาลผู้ป่วยที่มีอาการหนัก มีอาการ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การพยาบาลก่อนและหลังผ่าตัด การพยาบาลผู้ป่วยที่อาการแปรปรวน ตัวอย่าง ของการพยาบาลระดับยาก ได้แก่ การเฝ้าสังเกตความผิดปกติอยู่ในภาวะช็อค ตกเลือด หายใจผิดปกติ ชัก การแยกผู้ป่วยโรคติดต่อต่าง ๆ ฯลฯ และนอกจากงานด้านการพยาบาลแล้วยังเกี่ยวกับงานด้าน บริหารอีกด้วย คือ ถ้าเป็นพยาบาลในระดับสูง ก็ต้องมอบหมาย แบ่งงาน ดูแลรับผิดชอบ ประเมินผล ผู้ป่วยได้บังคับบัญชา ให้การอบรมฟื้นฟูความรู้ด้านวิชาการแก่ผู้ช่วยงานประสานงานกับเจ้าหน้าที่แผนกอื่น ญาติผู้ป่วย และต้องทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเครื่องมือ เครื่องใช้และเวชภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการรักษาพยาบาล ควย จะเห็นได้ว่า ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลนั้นมีมาก ซึ่งมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็น การทำงานที่รับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ ซึ่งจะทำให้ผิดพลาดไม่ได้ ดังนั้น พยาบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นคง ในการทำงานมาก จึงจะสามารถรับผิดชอบงานดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์

ในการปฏิบัติงาน พยาบาลทุกคนย่อมมีความต้องการในงานของตนบรรลุผลตามเป้าหมาย แต่ในการปฏิบัติงานนั้น ก็ย่อมจะต้องมีอุปสรรคในการทำงานและมีปัญหาในด้านการบริหารเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งนอกเหนือจากสภาพการทำงานในหน้าที่ของพยาบาลแล้วก็ได้แก่ความไม่สะดวกสบาย ในด้านอุปกรณ์ จำนวนพยาบาลไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้ป่วย/นอกจากนี้อาจมีปัญหาดังกล่าว อันเกิดจากสัมพันธภาพใน การทำงาน อันเกี่ยวเนื่องมาจากเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา รายได้สวัสดิการ ความ มั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้า ตลอดจนศักดิ์ศรีในวิชาชีพ ถ้าพยาบาลไม่ได้รับการสนองตอบตาม ความต้องการของตนแล้ว ก็ย่อมจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน สมรรถภาพในการ ทำงานต่ำ จากรายงานเรื่องพยาบาลไทยไปทำงานต่างประเทศ กับปัญหาการขาดแคลนพยาบาล

⁷ คณะกรรมการดำเนินการศึกษาและร่างโครงการพัฒนาการศึกษาพยาบาล, รายงานการสำรวจ สถานะการศึกษาพยาบาล (สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี 2513), หน้า 41.

ซึ่งเขียนโดย สุธีรา आयुวัฒน์⁸ ได้อ้างถึงผลการวิจัยเรื่อง "ทำไมพยาบาลไทยจึงละทิ้งบ้านเกิดไปทำงานที่สหรัฐฯ" พบว่าสาเหตุใหญ่ที่ทำให้พยาบาลไปต่างประเทศ พอสรุปได้ว่าเกิดจากไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เหตุผลทางเศรษฐกิจ เหตุผลส่วนตัว ต้องการศึกษาคือ ได้รับความกดดันจากเพื่อนร่วมงาน ปัญหาที่ตามมาคือ ลาออกจากงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ลาออกเพื่อเปลี่ยนอาชีพใหม่ หรือย้ายที่ทำงานใหม่

จากการศึกษาพิจารณาถึงองค์ประกอบแวดล้อมที่น่าสนใจในส่วนที่เกี่ยวกับพยาบาล มีปัญหาสำคัญซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลพอสรุปได้ คือ

1. ปัญหาในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล งานในความรับผิดชอบของพยาบาล เป็นงานที่ต้องเสียสละอดทน มีเมตตากรุณาต่อผู้ป่วย แต่จำนวนพยาบาลมีน้อย ไม่ได้มีส่วนร่วมกับการขยายตัวของจำนวนประชากรและภารกิจในความรับผิดชอบ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่พอ ซึ่งปัญหาเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการให้การพยาบาลต่อผู้ป่วย

2. ปัญหาในเรื่องค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน พยาบาลส่วนมากประสบปัญหาเดือดร้อนเรื่องเงินเดือนไม่เพียงพอแก่การครองชีพ พยาบาลมีรายได้จากเงินเดือนอยู่ในขั้นต่ำมากไม่เหมาะสมกับความรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ รายได้ของพยาบาลจากเงินเดือนเท่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ จึงนับว่าเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งจะบั่นทอนขวัญหรือกำลังใจของพยาบาล และจะเป็นผลกระทบกระเทือนไปถึงคุณภาพของงานได้มากที่สุด

ปัญหาทั้งสองประการนี้ ย่อมชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องให้บริการแก่บุคคลอื่น ๆ แก่พยาบาล เพื่อเป็นการช่วยจูงใจให้พยาบาลตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถและให้เกิดผลดีที่สุด เมื่อผู้ใดเลือกเข้าทำงานในอาชีพใดแล้ว ก็หวังที่จะได้รับความพอใจจากการทำงานนั้น (on the job satisfaction) เพื่อประโยชน์ของตนเองและสังคม นอกจากนั้นยังต้องการความพอใจที่นอกเหนือไปจากการทำงาน (off the job satisfaction) อันได้แก่

⁸ สุธีรา आयुวัฒน์ "พยาบาลไทยไปทำงานต่างประเทศกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาล," วารสารสมาคมไทย-อเมริกัน, ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม 2515), หน้า 38.

เงินค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและพอจะครองชีพอยู่ได้อย่างสบายและมีเกียรติ มีความก้าวหน้าตลอดจนความมั่นคงในงาน⁹ ฉะนั้น การดำเนินการในแนวทางใดก็ตามที่จะเป็นการส่งเสริมกำลังใจของพยาบาลให้เกิดความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ก็ควรจะทำเป็นอย่างยิ่ง

การจัดสวัสดิการ จึงเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่จัดการงานบุคคล (Personnel function) ที่มุ่งให้ความสะดวกสบาย ความสุข ความพอใจแก่พยาบาล เพื่อให้เกิดมีความรู้สึกมั่นคง อ่อนน้อมถ่อมลงในเรื่องต่าง ๆ ทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ นอกเหนือ¹⁰ (Northcott) กล่าวว่า สวัสดิการนั้นเป็นสิ่งที่แยกออกเสียมิได้จากงานที่ทำ มีสิ่งซึ่งหยิบยื่นให้ หรือระงับยับยั้งไว้ได้ตามความประสงค์ของนายจ้าง สวัสดิการในทัศนะของนักบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดหา ปฏิบัติการและสิ่งตอบแทนต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

ดังนั้น เพื่อให้งานขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นดำเนินไปด้วยดี จึงจำเป็นที่จะต้องให้ความสะดวกสบายในขอบเขตชีวิตประจำวัน ทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน รวมทั้งการสงเคราะห์แก่ญาติ ความความจำเป็นแก่การครองชีพ โดยการจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ให้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการจึงควรที่จะคำนึงการวางนโยบาย แผนการดำเนินงาน รวมทั้งโครงการไว้อย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงหลักความต้องการทางค่านิยมพื้นฐานของคน หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลากรพึงได้รับ ตลอดจนคำนึงถึงคุณค่ามนุษย์ (human value) เพื่อใช้เป็นอุปกรณ์ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ สมรรถภาพของบุคลากร ซึ่งจะเป็นผลสะท้อนถึงประสิทธิภาพขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นด้วย

การจัดสวัสดิการ ซึ่งจะบังเกิดผลดีแก่ทั้งฝ่ายผู้ให้บริการ คือ องค์กรและฝ่ายผู้รับบริการ คือ พนักงานขององค์กร จำเป็นจะต้องมีโครงการที่ดีในการดำเนินงาน ผู้วิจัยเห็นว่าในการวาง

9

George Strauss and Leonard R. Sayles, Personnel Human Problems of Management (Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall Inc., 1960), p.8.

10

C.H. Northcott, Personnel Management Principles and Practice (4th ed., New York : Philosophical Library Inc., 1960), p.10.

โครงการสวัสดิการนั้น น่าจะได้นำมาพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบวางโครงการ การวางโครงการสวัสดิการนั้น นอกจากแผนกสวัสดิการขององค์การมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในเรื่องนี้แล้ว ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยควรจะร่วมรับผิดชอบให้ความร่วมมือหรือให้ความสนใจอย่างจริงจังด้วย¹¹ เพราะหัวหน้างานได้พบปะใกล้ชิดอยู่กับลูกน้องย่อมจะเข้าใจถึงปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวและความต้องการต่าง ๆ ของลูกน้องได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่สวัสดิการ นอกจากนี้แล้ว ก็ควรจะขอให้พนักงานขององค์การได้มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับโครงการให้บริการนั้นและเป็นผู้นำ ผู้ริเริ่มในเรื่องนั้น ๆ อยู่ด้วยโดยสม่ำเสมอ¹² ทั้งนี้เป็นการแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่กับองค์การ ซึ่งจะมีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับเจ้าหน้าที่เป็นไปอย่างดี และที่สำคัญคือ พนักงานย่อมจะสนใจรับเอาประโยชน์จากบริการนั้น

2. ความต้องการ ความจำเป็นและความสนใจของผู้ปฏิบัติงานขององค์การ โครงการสวัสดิการที่ดีนั้น ควรเป็นแนวคำเนิการที่จะ เป็นการช่วยเหลือเพราะเหตุผลของความต้องการแท้จริงของคนในองค์การทั้งในเวลาปฏิบัติงานและนอกเวลาปฏิบัติงาน¹³ แต่ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงระดับความจำเป็นด้วย มิฉะนั้นแล้วจะเท่ากับว่า การให้สวัสดิการนั้นเป็นการส่งเสริมให้คนขององค์การไม่รู้จักช่วยตนเอง ลอยห่างพึ่งแต่องค์การโดยตลอด อนึ่งโครงการสวัสดิการจะต้องมีความยืดหยุ่นพอ¹⁴ อาจ

¹¹ George D. Halsey, Handbook of Personnel Management (Revised Edition; New York & Brothers Publishers, 1953), p.330.

¹² ดันย บุนนาค, "บริการสวัสดิการในวงการธุรกิจ" จุดสารการประชุมชนบริหารงานบุคคล ฉบับประชุมวาระที่ 5 (การประชุมในวันที่ 22 ส.ค. 04 หอประชุมมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), หน้า 14.

¹³ Dale Yoder, Personnel Principles and Policies (2 nd. ed., Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall Inc., 1959), p.490.

¹⁴ Paul Pigors and Charles A. Myers, Personnel Administration : A Point of View and a Method (New York : Mc Graw-Hill Book Company, 1973), p.340.

ระงับการให้บริการบางอย่างที่พบความจำเป็นในระยะเวลาสั้น ๆ หรือบริการที่คนขององค์กรไม่สนใจเสีย หรืออาจให้บริการพิเศษ เพิ่มขึ้นเพื่อช่วยแก้ปัญหาพิเศษ เฉพาะหน้าหรือ เพื่อสนองความต้องการเฉพาะของบางคน

3. คุณภาพของบริการและความเหมาะสมในแง่เศรษฐกิจ สวัสดิการที่ได้จัดให้ตามความต้องการและความจำเป็นของคนในองค์กรนั้น ต้องมีคุณภาพอยู่ในขั้นดีพอ ซึ่งจะก่อให้เกิดการตำหนิวิพากษ์วิจารณ์กันขึ้นในขั้นน้อยที่สุด หรือไม่มีข้อบกพร่องเลย ถ้าเป็นไปได้¹⁵ นอกจากนี้การที่จะเริ่มบริการใดขั้นก็ตาม จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมทางเศรษฐกิจโดยทั่ว ๆ ไปด้วย กล่าวคือ องค์กรควรจะต้องพิจารณาในแง่คุณค่าทางเศรษฐกิจของบริการ พิจารณาในแง่ที่จะดำเนินการให้บริการนั้นต่อไปได้ในระยะยาวนาน

4. ความเหมาะสมและความสอดคล้องกันนโยบายอื่น ๆ ขององค์กร โครงการสวัสดิการที่วางไว้ จะต้องให้สอดคล้องสัมพันธ์กันกับนโยบายและโครงการบริหารงานบุคคลโดยสอดคล้อง การให้สวัสดิการจะไม่บังเกิดผลสมความมุ่งหมายไปได้เลย ถ้าหากว่านโยบายของการบริหารงานบุคคลมีได้วางไว้อย่างรัดกุม และในโครงการบริหารงานบุคคลมีได้เน้นให้ฝ่ายจัดการดำเนินการช่วยเหลือส่งเสริมอย่างจริงจัง¹⁶

5. ประโยชน์ร่วมกัน โครงการสวัสดิการที่ดี ต้องประกอบด้วยบริการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันในระยะยาวนานทั้งแก่ฝ่ายปฏิบัติงานทุกคนขององค์กรและแก่องค์กรเองด้วย¹⁷ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริการนั้น ๆ สามารถช่วยระงับบรรเทาความเดือดร้อนและแก้ปัญหาสำคัญส่วนตัวของคนในองค์กร อันจะมีผลให้การปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

¹⁵ Yoder, op.cit., p.491.

¹⁶ ตันย บุนนาค, op.cit., หน้า 14.

¹⁷ Northcott, op.cit., p. 63.

6. ความสามารถของผู้บริหารงานตามโครงการ เพื่อให้การบริหารงานตามโครงการสวัสดิการที่ไต่ค้างไว้ดำเนินไปด้วยดีและบังเกิดผลตามความมุ่งหมาย จำเป็นที่จะต้องไต่ถามคำถามงานที่มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลสำหรับผู้ปฏิบัติงานขององค์กร และสิ่งที่สำคัญคือจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการสร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นที่ไปด้วยดีอยู่เสมอ ¹⁸ กล่าวคือ ควรจะต้องคอยสังเกตว่า เมื่อใดคนขององค์กรเดือดร้อน ต้องการบริการสวัสดิการอะไรและถ้าเห็นเป็นเรื่องที่สมควรให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ก็ควรจะต้องไปถือว่าควรจะให้การสงเคราะห์ประเภทใด วิธีการใด

บริการสวัสดิการที่นับว่าเป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานทำงานได้โดยสะดวกและสบายใจนั้น ควรจะอยู่ในขอบเขตที่จะเป็นประโยชน์เกื้อกูลตรงกับความต้องการมูลฐาน ของคนเรา หรือตรงกับความต้องการเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ¹⁹ ยิ่งสังคมเจริญในทางวัตถุขึ้นเท่าใด ความเจริญทางจิตใจก็ย่อมลง การขาดแคลนเรื่องน้ำใจมีมากขึ้น ทุกคนต้องกินวันที่จะพึงตนเองให้ได้ เพราะการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น แม้จะเป็นการชั่วคราวก็จะต้องมีค่าตอบแทนให้ ผู้ที่ต้องประสบปัญหาเดือดร้อนอยู่เป็นประจำได้แก่ผู้ที่มิรายไถ่เฉพาะ เงินเดือนแต่เพียงอย่างเดียว เพราะไม่มีใครทราบว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาในวันใดเกี่ยวกับเรื่องการเงินป่วย อุบัติเหตุ ความเดือดร้อนด้านเศรษฐกิจ ไร้ความสามารถต้องออกจากงานหรือตาย เป็นต้น เฉพาะเงินเดือนก็พอที่จะใช้จ่ายในเรื่องการครองชีพพอควรแก่สภาพเท่านั้น น้อยรายนักที่จะมีเงินเหลือเก็บไว้ใช้จ่ายฉุกเฉิน เมื่อเกิดปัญหาคงกล่าวขึ้นจึงไม่พบที่จะต้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น เพราะฉะนั้น หน่วยงานหรือองค์กรจึงควรให้ความช่วยเหลือโดยการจัดบริการสวัสดิการขึ้นมา ส่วนใหญ่มักจัดในรูปแบบของการสงเคราะห์ เกื้อกูลทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัย ความมั่นคง เศรษฐกิจและการครองชีพ รวมทั้งการสงเคราะห์ เกื้อกูลในด้านต่าง ๆ ซึ่งพิจารณาแล้วจะนับเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลา

18

Figors and Myers, *op.cit.*, p. 336.

19

Ibid., p. 340.

บริการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

ในด้านการบริหารงานบุคคลนั้น สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของคนทำงานเป็นปัญหาสำคัญมาก เพราะถ้าพนักงานมีสุขภาพดี อนามัยดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ก็จะเกิดความปลอดภัยในงานที่ทำและสนใจที่จะแสวงหาความรู้ในงานที่ตนต้องรับผิดชอบ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ปัญหาการหยุดงาน ขาดงาน ลางาน การมาสาย ฯลฯ ก็จะไม่เกิดขึ้น ซึ่งมีผลทำให้หน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพบรรลุถึงความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นมากที่สุด

เหตุนี้จึงควรถือว่าเป็นความจำเป็นอันดับแรกที่จะต้องมีการจัดดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรมีสุขภาพอนามัยดี และพยายามหาวิธีทางที่จะลดอัตราอุบัติเหตุในการทำงานให้ต่ำลงที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ สำหรับนโยบายในการให้บริการด้านนี้ก็ควรจะเน้นหนักทั้งในด้านการป้องกันและการให้ความรู้ ความเข้าใจ²⁰ ความเข้าใจ²¹ อาจจัดในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

ก. บริการด้านสุขภาพอนามัย²² ได้แก่การตรวจสุขภาพร่างกายทั่ว ๆ ไป ก่อนเข้าทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปี การตรวจสุขภาพเป็นพิเศษในกรณีที่ทำางานบางชนิด เช่นงานที่ต้องเสี่ยงอันตราย เป็นต้น รวมทั้งการให้บริการทางการแพทย์ โดยให้การตรวจรักษา รวมทั้งการจ่ายยา และการจัดเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาล การให้ความช่วยเหลือในด้านการรักษาพยาบาล นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ มีแสงสว่างพอเพียง มีการถ่ายเทอากาศที่ดี เป็นต้น

²⁰

American Management Association, How to Establish and Maintain A Person Department (3rd. ed., New York : American Management Association Inc., 1953), p.71.

²¹ Pigors and Myers, op.cit., p. 352.

²²

Yoder, op.cit., p. 488.

23

ข. บริการด้านความปลอดภัย ได้แก่ การวางมาตรฐานในการจัดสภาพของงาน (Work situations) เพื่อป้องกันอุบัติเหตุอันอาจเกิดขึ้นได้ การสำรวจตรวจสอบเป็นระยะเกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักร ตลอดจนวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การวิจัย การคำนวณ อัตราอุบัติเหตุเพื่อหาสาเหตุของอุบัติเหตุเหล่านั้น ๆ รวมทั้งการให้ความรู้เกี่ยวกับการแก้ไขอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเครื่องจักรกล

การให้บริการดังกล่าวนี้ ถ้าได้มีการดำเนินงานอย่างจริงจังและถูกต้องตามหลักการแล้ว จะมีส่วนช่วยส่งเสริมสุขภาพอนามัยของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่มีขวัญดีและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มความสามารถ ทั้งยังเป็นการแสดงถึงประสิทธิภาพของฝ่ายบริหารที่แสดงว่าให้ความสนใจเกี่ยวกับสวัสดิภาพของเจ้าหน้าที่อยู่ตลอดเวลา มีใจหวังแต่ประโยชน์ขององค์การแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังคงคำนึงถึงประโยชน์และสวัสดิภาพของพนักงานที่จะได้รับ รวมทั้งความรับผิดชอบของคนเหล่านั้นอีกด้วย

บริการด้านเศรษฐกิจ ²⁴

การให้สวัสดิการทางค่านั่น อาจจัดได้ทั้งในรูปของการช่วยเหลือทางการเงินและในรูปบริการที่ไม่เกี่ยวกับเงิน เช่น การจ่ายเงินสงเคราะห์ครอบครัวของเจ้าหน้าที่ ตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ตั้งเงินทุนสวัสดิการเพื่อการกุศล เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ให้เงินค่าเช่าบ้าน จัดสรรที่ดินและอาคารสงเคราะห์เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีที่ดินและบ้านเป็นของตนเอง จัดพาหนะรับส่ง จัดตั้งร้านค้าหรือสหกรณ์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ซื้อสินค้าในราคาถูก เป็นต้น

23

American Management Association, *op.cit.*, p.68.

24

Walter Dill Scott, Robert C. Clothier and William R. Spriegel, *Personnel Management : Principles and Point of View*. (5th ed., New York : Mc Graw-Hill Book Company, Inc., 1954), p.389.

บริการดังกล่าวสามารถช่วยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ และความขาดแคลนในด้านการครองชีพได้มาก การให้สวัสดิการในสถานเศรษฐกิจแก่เจ้าหน้าที่เป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการครองชีพ ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค ถ้าเจ้าหน้าที่ขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไปก็จะทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการดำรงชีวิตและทำให้เกิดความห่อถ้อยในการทำงาน ประสิทธิภาพของงานก็ลดลง นอกจากนี้การให้บริการค่านี้นี้ยังเป็นการแสดงออกซึ่งความเป็นมนุษยธรรมอีกด้วย²⁵

บริการค่านับพันการ²⁶

โดยทั่วไปได้แก่การจ้ดให้ใส่โมสร การแข่งขันกีฬา การทัศนจาร จ้ดห้องพักผ่อน ห้องอาหารที่ถูกคองตามสุขลักษณะ ห้องสมุด สถานที่พักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาดงาน รวมทั้งชมรมต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้นเพื่อกิจกรรมเฉพาะอย่าง เช่น ชมรมดนตรี ชมรมการอภิปราย เป็นต้น

การให้สวัสดิการค่านนี้ จุกมุ่งหมายสำคัญได้แก่ การส่งเสริมให้มีพลานามัยดี ทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต เป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมความสามัคคีในหมู่เจ้าหน้าที่ ทำให้มีสมาคกวางขวาง เป็นประโยชน์ต่อการค้ดคองประสานงานกัน ฉะนั้น การจ้ดสวัสดิการจะคองคำนึงถึงความคองการของคนส่วนรวมในองคการนั้น รวมทั้งความสนใจของผูรับบริการนั้น ๆ ด้วย และความสามารถขององคการที่จะจ้ดบริการให้ได้โดยสม่าเสมอ บริการที่จ้ดขึ้นจะคองไม่ซ้ำซ้อนกัน เพราะเป็นการสิ้นเปลืองโดยใช่เหตุ²⁷

²⁵ Ibid. p. 390.

²⁶

Edwin B. Flipppo, Principles of Personnel Management (3rd ed., New York : Mc Graw-Hill Book Company, 1971), p. 546.

²⁷

American Management Association, op.cit., p. 81.

บริการด้านความมั่นคง ²⁸

สวัสดิการค่านนี้จัดขึ้นในรูปของประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่ให้ความมั่นคงตามสมควรแก่
 อัตรภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแก่ผู้ที่ทำงานมาเป็นเวลานาน และ เป็นผู้ที่กลายเป็น
 ผู้ไร้ความสามารถทางกายและจิตใจ เนื่องจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ส่วนใหญ่แล้วเป็นการให้
 บริการในค่านที่เกี่ยวกับค่าเงิน เช่น บำเหน็จ บำนาญ เงินสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ เงินค่า
 ทดแทนในกรณีต่าง ๆ การประกันชีวิต การประกันภัย การประกันสังคม เป็นต้น

การให้บริการค่านนี้ นอกจากมีผลช่วยส่งเสริมขวัญของคณงานระหว่างที่ทำงานอยู่ในองค์การ
 นั้น และเมื่อออกจากงานไปแล้ว ยังเป็นการจูงใจให้คนที่มีความสามารถสนใจและมีความกระตือรือร้น
 ที่จะเข้าทำงานในองค์การนั้นอีกด้วย ²⁹

บริการด้านการศึกษา ³⁰

สวัสดิการค่านนี้อาจจัดขึ้นในรูปต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดวิชาการ วารสารของหน่วยงานหรือ
 เอกสารที่เป็นสาระ เป็นความรู้แก่คณในหน่วยงาน ออกประกาศข่าวและความเคลื่อนไหวของ
 หน่วยงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรมเจ้าหน้าที่ในระดับและสาขาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและ
 ประสิทธิภาพของคณงาน การให้ทุนไปศึกษาหรือดูงานทั้งในและนอกประเทศ อนุญาตให้ลาไปศึกษา
 เพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การจัดตั้งโรงเรียนเพื่อฝึกสอน โดยเฉพาะเพื่อการ
 ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น รวมทั้งการให้บริการสงเคราะห์ในเรื่องค่าเล่าเรียนของบุตรเจ้าหน้าที่
 ค่าย ถ้าสามารถตั้งโรงเรียนเพื่อบุตรของเจ้าหน้าที่ใดคยก็จะเป็นการดียิ่ง

28

Pigors and Myers, op.cit., p. 637.

29

A.C. German, Police Personnel Management (Illinois : Charles
 C. Thomas Publisher, 1958), p.106.

30

Flippo, op.cit., pp. 548 - 549.

การให้สวัสดิการประเภทนี้ นอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่แล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานกับเจ้าหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีแก่ประสิทธิภาพของหน่วยงานนั้นที่สุด

31
บริการค่าน้ำดื่มสงเคราะห์

สวัสดิการค่าน้ำดื่มที่จะช่วยสงเคราะห์แบ่งเบาปัญหาเดือดร้อนต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ทั้งในด้านการดำรงชีวิตและการทำงานตามควรแก่ฐานะ บริการจัดโต๊ะเป็นรูปต่าง ๆ ดังนี้

ก. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือทางกฎหมาย บริการประเภทนี้ควรจะเป็นในรูปแบบอย่างไม่เป็นทางการ (Informal) มากกว่าให้อย่างเป็นทางการ (Formal)

ข. รับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์และให้ความช่วยเหลือหรือตัดสินด้วยความยุติธรรม และรวดเร็วตามควรแก่เหตุการณ์

ค. การให้คำแนะนำช่วยเหลือในปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาในด้านการงาน

ง. การให้ความช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉินหรือเหตุการณ์พิเศษทั้งในด้านบริการและด้านการเงิน เช่น เพื่อการสมรส อุปสมบท การขอพินิจ เป็นต้น

บริการประเภทนี้เป็นการช่วยยกระดับความสัมพันธ์ของคนในองค์กรนั้นให้ใกล้ชิดกันยิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ทำให้รู้ถึงปฏิกิริยาท่าทีของเจ้าหน้าที่และสภาพของการทำงาน เพื่อที่จะได้มีการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย ทั้งในด้านประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่และประสิทธิผลของหน่วยงาน

สวัสดิการที่ให้แก่พยาบาลนั้น ควรที่ผู้บริหารฝ่ายพยาบาล ควรจะคำนึงถึง นอกเหนือไปจากที่ทางโรงพยาบาลจัดให้ เพราะจะเป็นเหตุจูงใจให้พยาบาลมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะในการบริหารนั้น จะต้องคำนึงถึง 2 สิ่ง คือ

1. ผลประโยชน์ของหน่วยงาน

2. ผลประโยชน์ของผู้ที่ทำงาน

ทั้งสองอย่างนี้จะต้องไปด้วยกัน ถ้าผู้บริหารมุ่งเน้นแต่ผลประโยชน์ของหน่วยงาน ก็ทำให้การปกครองคนล้มเหลว เพราะถ้าคนทำงานไม่ได้รับการตอบสนองให้เป็นที่พอใจแล้ว ก็ไม่อาจจะทำให้จุดมุ่งหมายของหน่วยงานบรรลุผลได้ เพราะแม้แต่สนองความต้องการของคนก็ไม่อาจสนองได้แล้วจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อผลสำเร็จของหน่วยงานได้อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเกี่ยวกับพยาบาล เพื่อจะศึกษาว่าสถานะที่เป็นอยู่ของการให้สวัสดิการพยาบาลเป็นอย่างไรบ้าง มีวิธีทางใดที่จะช่วยให้พยาบาลได้รับความพึงพอใจในงาน เนื่องจากได้รับสวัสดิการดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลกับโรงพยาบาลเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น เกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลที่สถานภาพโสดและสมรส
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลที่มีอายุ 20 ถึง 35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป
4. เพื่อศึกษาภาวะความเป็นอยู่ สวัสดิการที่ได้รับและความต้องการของพยาบาล
5. เพื่อเป็นแนวทางของผู้ที่จะทำการปรับปรุงสวัสดิการ ความเป็นอยู่ของพยาบาล

ปัญหา

1. สวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลกับโรงพยาบาลเอกชนมีความแตกต่างกันหรือไม่
2. พยาบาลที่สถานภาพโสดและสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการแตกต่างกันหรือไม่
3. พยาบาลที่มีอายุ 20 ถึง 35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการแตกต่างกันหรือไม่

สมมุติฐานในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ดังนี้ คือ

1. สวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลกับโรงพยาบาลเอกชนไม่แตกต่างกัน
2. พยาบาลที่ปีสถาปนาพลีชีพ และสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการแตกต่างกัน
3. พยาบาลที่อายุ 20 ถึง 35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

เนื่องจากพยาบาลที่มีอยู่ในประเทศไทยมีหลายประเภท แต่ละประเภททำหน้าที่ที่แตกต่างกันไป และได้รับการศึกษาอบรมแตกต่างกัน ถ้าจะศึกษากับพยาบาลทั้งหมดทุกประเภทก็จะต้องใช้เวลาามาก จึงจะได้ผลดี ดังนั้น จึงจำกัดขอบเขตการศึกษาเฉพาะกลุ่มพยาบาลระดับวิชาชีพ (Professional Nurse) ที่สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Basic Program) หรือสูงกว่า ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลที่เป็นของรัฐบาลและเอกชนในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ส่วนเจ้าหน้าที่ประเภทอื่น เช่น ผู้ช่วยพยาบาล (Practical Nurse) และพนักงานผู้ช่วย (Aids) ไม่อยู่ในขอบข่ายของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พยาบาลที่ทำหน้าที่ให้บริการแก่ผู้ป่วยนับตั้งแต่พยาบาลประจำการ หัวหน้าตึก และ ผู้ตรวจการ หัวหน้าของพยาบาลที่ทำการศึกษานั้นจะต้องประจำอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์จากผลของการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารจะได้ทราบภาวะความเป็นอยู่ สวัสดิการที่ได้รับอยู่และความต้องการทางด้านสวัสดิการพยาบาล

2. เพื่อจะได้รับทราบว่ายพยามาตที่ปฏิบัติงาอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลกับโรงพยาบาลเอกชน จะมีสวัสดิการ แตกต่างกันไหม

3. ผลของการวิจัย จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมให้พยามาต มีสวัสดิการที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยเหลือปัญหาการลาออก เปลี่ยนอาชีพ และ การเื่องงานของพยามาตได้

ขอตกลงเบื้องต้นของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคือว่า

1. แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยามาตที่สร้างขึ้นสามารถวัดความคิดเห็นของพยามาตได้

2. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ได้ในการวิจัยครั้งนี้จะตอบสนองต่อคำถามของแบบสำรวจตรงตามความคิดเห็นที่เขาคือสวัสดิการของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติอยู่ตามความเป็นจริง

คำจำกัดความ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอให้คำจำกัดความของคำบางคำเพื่อความสละทวในการแปลความหมายและความเข้าใจตรงกันดังนี้

สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักผ่อนชั่วคราว และให้ระหว่างพ้นจากงาน เพื่อบำรุงขวัญของบุคลากร ให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสบายใจ มีความพอใจกับงานและมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจให้เป็นเงินหรือให้เป็นบริการความสละทวต่าง ๆ ก็ได้ แต่จะต้องเป็นการให้เป็นพิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย ความสละทวสลายต่าง ๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือสันทนาการ การให้คำปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาทั้งในคานส่วนตัวและครอบครัว และการให้

ผลประโยชน์หรือความสนใจในส่วนเกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป³²

พยาบาล หมายถึง พยาบาลระดับวิชาชีพ (Professional Nurse) ที่สำเร็จหลักสูตรวิชาการพยาบาลคุณครูและอนามัย ได้ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลป์ และไม่ว่าผู้นั้นจะได้รับการประกาศนียบัตร อนุปริญญาบัตรและปริญญาบัตร เป็นผู้ที่กำลังปฏิบัติงานให้บริการพยาบาลต่อผู้ป่วยและประชาชน ตั้งแต่ระดับพยาบาลประจำการ พยาบาลหัวหน้าตึก ผู้ตรวจการ ยกเว้นพยาบาลที่ไปทำงานในหน้าที่อื่น ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานพยาบาล

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ตามหน้าที่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ความก้าวหน้าในการได้เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การศึกษาอบรมต่าง ๆ ตลอดจนโอกาสก้าวหน้า อันเนื่องมาจากความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงในการทำงานตามหน้าที่ ความมีอิสระในวิชาชีพ การได้รับความเป็นธรรมและความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานเป็นไปอย่างเหมาะสม และได้รับความเป็นธรรมและยุติธรรมในการทำงาน

โรงพยาบาล หมายถึง สถานที่ที่ให้การรักษาพยาบาลแก่ผู้ที่ได้รับความทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วย

โรงพยาบาลรัฐบาล หมายถึง โรงพยาบาลที่ตั้งขึ้นด้วยทุนของรัฐบาล เทศบาล หรือองค์การกุศล โรงพยาบาลเหล่านี้ไม่มีขอบเขตจำกัดว่าจะให้บริการแก่บุคคลกลุ่มใดโดยเฉพาะ แต่เป็นการบริการที่เปิดทั่วไป แก่บุคคลทุกประเภท เช่น โรงพยาบาลศิริราช ห้าง วชิระ เป็นต้น

โรงพยาบาลเอกชน หมายถึง โรงพยาบาลที่จัดตั้งขึ้นโดยองค์การ เอกชนหรือมูลนิธิต่าง ๆ โรงพยาบาลเหล่านี้มีการให้บริการที่ต้องการการทดแทนทางการเงินที่ค่อนข้างสูง หากจะมีการลดหย่อนก็เป็นเพียงเฉพาะกลุ่มบุคคลบางจำพวก ที่โรงพยาบาลนั้น ๆ ได้ตั้งกฎเกณฑ์ให้ยกเว้นไว้ อันได้แก่โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน มิชชั่น สยาม เป็นต้น