



1.1 ความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรประเภทต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทรัพยากรประเภทหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้โครงการต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ก็คือข้าราชการที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค ข้าราชการเหล่านี้จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ทักษะ ความรับผิดชอบ และจิตสำนึกของแต่ละคน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) ในการวางแผนพัฒนาประเทศ โดยได้กำหนดให้การพัฒนาคนเป็นวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาประเทศ ฉะนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว จึงให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ทั้งด้านการพัฒนาและบำรุงรักษาระดับความรู้ทักษะที่เหมาะสม การปรับปรุงทัศนคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสม (โกวิทย์ กังสนันท์, 2537: 34 อ้างถึงใน จุรีรัตน์ เพชรทอง, 2540: 1) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ข้าราชการจึงได้ชื่อว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญในกระบวนการของการพัฒนาประเทศ เพราะข้าราชการเหล่านี้เป็นผู้มีทักษะและสร้างสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของตนสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลายาวนาน คุณสมบัติดังกล่าวทำให้ข้าราชการเป็นบุคคลที่มีอำนาจสำคัญในสังคม โดยเฉพาะอำนาจในการเสนอข้อมูลให้เกิดการกำหนดนโยบายและดัดแปลงนโยบายให้เป็นที่ตนปรารถนา (กระมล ทองธรรมชาติ และ พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, 2539: 1) รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในประเทศได้

นับตั้งแต่ประเทศไทยได้พัฒนาระบบเศรษฐกิจจากสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมกึ่งอุตสาหกรรม โดยมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายประการ เช่น ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ระบบการศึกษา ความเชื่อมโยงโทรคมนาคมในทรัพยากรธรรมชาติ และความเชื่อมโยงของศีลธรรมในสังคมเมือง รวมทั้งการเผชิญกับปัญหาวิกฤตการณ์เศรษฐกิจของประเทศ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดภาวะความเดือดร้อน ความต้องการของชีวิต และแรงผลักดันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบอื่นๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งล้วนแต่มีผลต่อตัวข้าราชการที่จะตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วย และจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นยังผลต่ออุดมการณ์ในทางลบของข้าราชการเป็นอย่างมาก และในสภาพความเป็นจริงยังสะท้อนให้เห็นถึงความสับสนกันในระบบราชการ เช่น การให้ความสำคัญกับข้าราชการบางหน่วยงานมากกว่าข้าราชการในอีกหลายๆ หน่วยงาน ความสับสนดังกล่าวย่อมทำให้เกิดความอึดอัดในการปฏิบัติงาน และยังมีผลเสียในด้านจิตใจได้อีกด้วย

ข้าราชการในปัจจุบันล้วนประสบกับปัญหาความเป็นอยู่ ขวัญและกำลังใจ สาเหตุหนึ่งของปัญหาดังกล่าว คือ สวัสดิการและสิ่งจูงใจที่ข้าราชการเหล่านี้ได้รับจากราชการไม่เพียงพอที่จะช่วยให้มีกำลังกายและกำลังใจต่อสู้กับความยากลำบากในการปฏิบัติงานได้ดีเท่าที่ควร ปัญหาดังกล่าวมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ การที่บุคคลเหล่านี้จะปฏิบัติงานได้ผลดีเป็นไปตามแผนงานและนโยบายที่กำหนดไว้จะต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งรวมถึงการที่รัฐได้สร้างสิ่งจูงใจและสวัสดิการให้แก่เขาเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ

การจัดสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง รัฐบาลจึงควรเล็งเห็นความสำคัญในการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ให้แก่ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ในปี 2533 มีข้าราชการรวมลูกจ้างประจำอยู่ประมาณ 1.8 ล้านคน และข้าราชการบำนาญอยู่ประมาณ 0.2 ล้านคน ส่วนบุคคลในครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะอีก 3 คนนั้น ยังไม่มีข้อมูลใดในประเทศที่สามารถระบุตัวเลขที่แน่นอนได้ อย่างไรก็ตามก็ตีกรอบแผนงานสาธารณสุขได้คำนวณและประมาณการไว้ว่ามีประชากรเป้าหมายที่อยู่ภายใต้ของสวัสดิการการรักษาพยาบาลนี้สูงถึง 6-7 ล้านคน (วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, 2536: 4)

ในขณะนี้สวัสดิการการรักษาพยาบาลสำหรับข้าราชการนับว่าเป็นประเด็นหนึ่งที่มีความสนใจเป็นอย่างมาก พร้อมทั้งมีแรงกดดันจากหลายฝ่ายให้มีการปฏิรูป โดยจากรายงานของกรมบัญชีกลางที่เริ่มเก็บข้อมูลรายจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายให้กับโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ในปี 2531 พบว่า ค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายให้กับโรงพยาบาลของรัฐเพิ่มขึ้นจาก 2,806.9 ล้านบาท เป็น 4,474.3 ล้านบาท ในปี 2534 ซึ่งเป็นค่ารักษาพยาบาลสำหรับผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ส่วนค่ารักษาพยาบาลสำหรับผู้ป่วยในในโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้น จาก 349 ล้านบาท ในปี 2531 เป็น 653 ล้านบาท ในปี 2534 (วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, 2536: 7) ประกอบกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศที่ประสบกับภาวะวิกฤตในขณะนี้ ตั้งแต่รัฐบาลได้ประกาศลดค่าเงินบาทตั้งแต่วันที่ 2 กรกฎาคม 2540 (ขจิตภัย บุรุษพัฒน์, 2541: 163) จึงมีผลทำให้รัฐไม่สามารถจะแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ได้เช่นเดิม อีกทั้งธุรกิจและกิจการต่างๆ ทั้งที่มีขนาดเล็กและใหญ่ต้องเลิกกิจการไป ยังผลให้เงินภาษีอากรที่เป็นรายได้หลักของรัฐที่เคยเก็บได้ก็ลดน้อยลง ซึ่งส่งผลให้เงินงบประมาณที่จะนำมาใช้จ่ายในส่วนที่เป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานต่างๆ ซึ่งรวมถึงสวัสดิการการรักษาพยาบาลนั้นก็ลดน้อยลงไป อีกทั้งจำนวนคนว่างงานก็เพิ่มมากขึ้น การเลือกใช้บริการจากสถานบริการของรัฐจึงเป็นบริการที่คิดว่ามีราคาถูกที่สุด จึงทำให้เกิดการหลั่งไหลของประชาชนที่เข้ามารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐเพิ่มมากขึ้น ซึ่งยังผลต่อความขาดแคลนในเรื่องของงบประมาณที่นำมาใช้จ่ายรวมถึงคุณภาพของบริการต่างๆ ด้วย และในส่วนของข้าราชการก็ต้องมีการปรับปรุงการใช้สิทธิต่างๆ ในการเบิกค่ารักษาพยาบาลเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับ

สภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน เพื่อจะได้มีการกระจายเม็ดเงินที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ครอบคลุมกับประชาชนในทุกกลุ่มอาชีพ อีกทั้งรัฐบาลได้มองเห็นว่างบประมาณที่ใช้เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับสวัสดิการการรักษาพยาบาลของข้าราชการและครอบครัวนั้นมีวงเงินสูงขึ้นในทุกๆ ปี เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนของข้าราชการที่มีอัตราเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาถึงความคิดเห็นต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากรัฐของข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมทั้งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลผลที่ได้จากการศึกษาอาจจะนำมาจัดทำสิ่งจูงใจหรือปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการ นอกจากนี้ความคิดเห็นต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลยังสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคตของข้าราชการได้อีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

(1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภาระรับผิดชอบ และปัจจัยด้านการทำงานของข้าราชการกับความคิดเห็นต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากรัฐ

(2) เพื่อศึกษาถึงการรักษาพยาบาลและสิทธิเกี่ยวกับสวัสดิการการรักษาพยาบาล รวมทั้งข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับสวัสดิการการรักษาพยาบาล

1.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีและกรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เรื่องความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากรัฐ พบว่า มีไม่มากนัก สามารถสรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลได้ดังนี้

แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล

A.H.Maslow (1970) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความต้องการของบุคคลไว้ว่า บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลจะเรียงตามลำดับความสำคัญหรือเป็นลำดับขั้นจากความต้องการขั้นพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน โดย A.H.Maslow ได้ลำดับขั้นของความต้องการไว้ทั้งหมด 5 ขั้นตอน และจากการศึกษาในครั้งนี้ สวัสดิการการรักษาพยาบาลนั้นจัดเป็นความต้องการขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการกล่าวถึงในเรื่องของความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) จัดเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีพ ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนอง

แล้ว ชีวิตก็จะดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการการพักผ่อน ฯลฯ

ความหมายของคำว่า สวัสดิการ

ราชบัณฑิตยสถาน (2525: 808) ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ หมายถึง การให้สิ่งที่จะให้อำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างด้วยกัน ดังนี้

พร อุดมพงษ์ (2515: 45) ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง สภาพที่บุคคลมีสุขภาพอนามัยดี มีความผาสุก ความมั่นคง มีความสะดวกในการดำรงชีวิต สวัสดิการสำหรับลูกจ้างรวมถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานและผลประโยชน์ต่างๆ ที่มีส่วนทำให้ลูกจ้าง คนงาน ได้รับความสุขสบายมีสุขภาพอนามัยและความมั่นคงในชีวิต ซึ่งรวมถึงครอบครัวด้วย

Dale S. Beach (1971: 786 อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2541: 1) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็นเงินที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือเงินค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้ การออกจากงานกะทันหันนั้นไม่ว่าจะเป็นการลาออกหรือไล่ออก การพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ นอกจากจะให้เงินแล้วอาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะดวกสบาย และการให้ลาพัก โดยได้รับเงินเดือนตามสมควร

ตรัย บุนนาค และคณะ (2528: 4 อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2541: 1) กล่าวว่า สวัสดิการในราชการไทย หมายถึง สิ่งที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการ และลูกจ้าง ทั้งที่เป็นตัวเงินหรือสิ่งของเพื่อช่วยเหลือในการครองชีพ หรือเพื่อทำให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีพ และเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้าง ซึ่งโดยปกติจะจัดเพื่อให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างทุกคนหรือให้คนส่วนใหญ่ได้รับ

Harlow S. Person (1950: 395 อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2541: 2) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง การดำเนินการด้วยความสมัครใจของนายจ้าง ในอันที่จะจัดสภาพการทำงานในโรงงานหรือบริษัทที่ก่อให้เกิดความสุขทางใจของคนงานขึ้นในระบบอุตสาหกรรม โดยไม่คำนึงถึงว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนด ธรรมเนียมปฏิบัติในอุตสาหกรรม หรือสภาพของตลาดแรงงาน

หลักในการจัดสวัสดิการ

Edwin B. Flippo (1996: 522-524) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักในการจัดสวัสดิการไว้ ดังนี้

(1) ต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง ฝ่ายบริหารควรศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานก่อน ไม่ควรดำเนินการตามข้อเรียกร้องของพนักงานบางกลุ่ม

เพราะบางครั้งการจัดโครงการด้านสวัสดิการบางอย่างขึ้นแล้ว ไม่มีพนักงานสนใจมาใช้บริการทำให้การดำเนินการ ไม่สัมฤทธิ์ผล ทำให้สิ้นเปลืองและไม่คุ้มค่า

(2) ต้องตอบสนองความต้องการของคนทั้งหมด เช่น หากจะจัดการประกันภัยแก่พนักงานก็ควรจัดในลักษณะการประกันภัยแบบเป็นกลุ่ม เพราะมีผลประโยชน์คุ้มครองคนทั้งกลุ่มและประหยัดค่าใช้จ่าย

(3) มีขอบเขตการให้กว้างขวางครอบคลุมพนักงานทุกคน เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถใช้บริการด้านสวัสดิการได้มากที่สุดและทั่วถึง แต่การจัดสวัสดิการบางประเภทอาจทำให้พนักงานบางกลุ่มไม่มีโอกาสใช้บริการจนก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร หรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทุกคนได้ ก็ควรจัดสวัสดิการประเภทอื่นขึ้นทดแทน

(4) ควรมีแบบอย่างเดียวกัน และมีความเสมอภาค การให้พนักงานมีสิทธิได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลจากองค์กรเท่าเทียมกันทุกคน ก่อให้เกิดความพอใจทุกฝ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ปัจจุบันการให้สวัสดิการเกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลหลายฝ่าย เช่น นายจ้าง รัฐบาล การแข่งขัน หรือกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

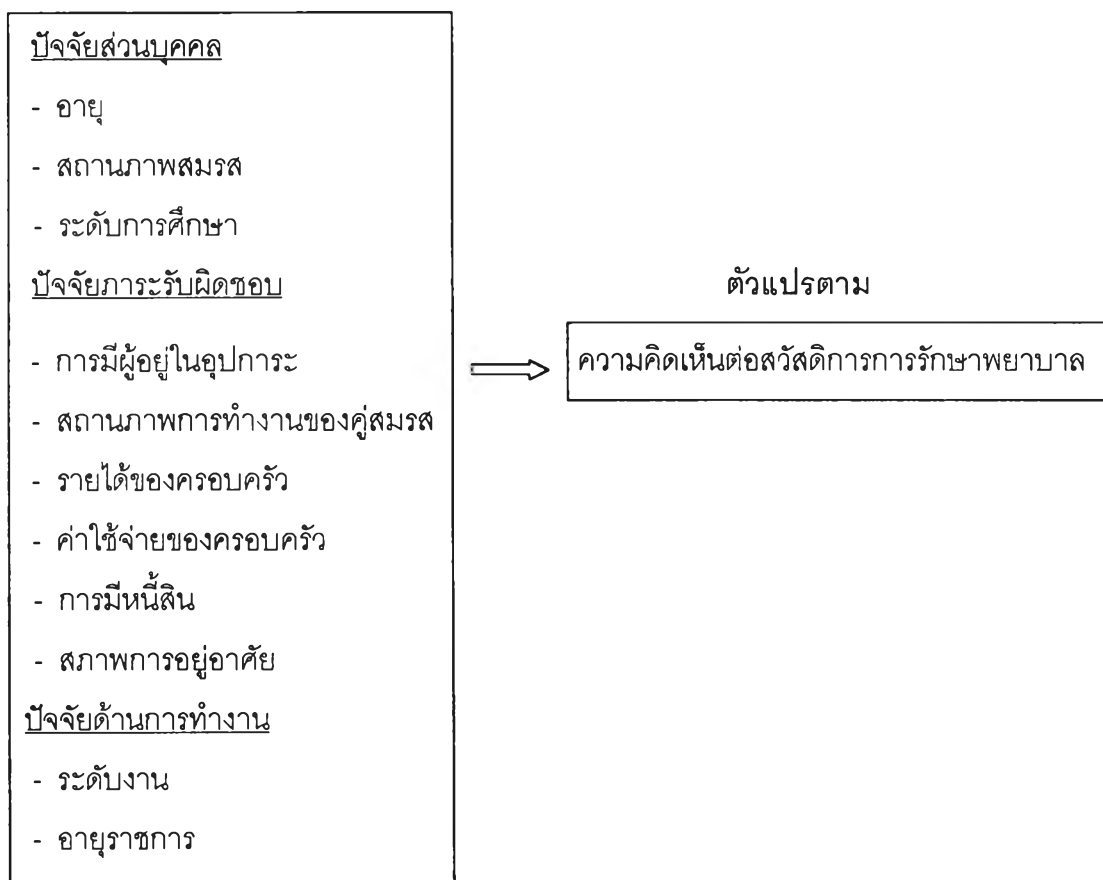
(5) ควรจะคำนวณต้นทุนสวัสดิการที่จัดให้ถูกต้อง และมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ เพื่อเป็นหลักในการควบคุมและสะดวกในการติดตามผลว่าคุ้มค่าหรือไม่ เพราะต้นทุนการจัดสวัสดิการแก่พนักงานเป็นค่าใช้จ่ายของฝ่ายนายจ้าง การคำนวณต้นทุนจะต้องพิจารณาถึงผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจะคุ้มค่าหรือไม่ และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นนั้นองค์กรจะสามารถรับภาระได้หรือไม่ และการจัดให้จะต้องนำไปปฏิบัติได้ง่าย สะดวกรวดเร็ว ไม่สร้างภาระและเงื่อนไขที่ยุ่งยากให้ผู้เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการพิจารณาแนวคิดเชิงทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทั้งหมดมาประยุกต์เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ของข้าราชการที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อสวัสดิการการรักษายาบาล โดยมีกรอบในการศึกษาดังนี้

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ



1.4 ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อสวัสดิการการรักษายาบาลของข้าราชการพลเรือนสามัญ ยังมีไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่โดยทั่วไป หรือเป็นการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งส่วนหนึ่งของการศึกษาก็จะมีเรื่องของสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง สวัสดิการที่ศึกษานั้นส่วนใหญ่ก็จะเป็นสวัสดิการในเรื่องต่างๆ ไป แต่การศึกษาในครั้งนี้

เลือกศึกษาเฉพาะด้านสวัสดิการการรักษายาบาล ดังนั้นการทบทวนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้นี้ จึงเป็นการทบทวนทั้งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจ สวัสดิการทั่วไป รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งของข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการในสังกัดอื่นๆ และพนักงานในหน่วยงานต่างๆ ที่คิดว่าน่าจะมีความสัมพันธ์กัน โดยสามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ดังนี้

(1) อายุ

อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความคิดเห็นของบุคคลต่อสวัสดิการการรักษายาบาล เพราะ ผู้ที่มีอายุต่างกันน่าจะมีความรู้ ความรู้สึกนึกคิด และประสบการณ์ที่ต่างกัน ด้วยเหตุนี้อายุจึงน่าจะมีผลต่อความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ รวมทั้งความคิดเห็นในเรื่องของสวัสดิการการรักษายาบาลของข้าราชการพลเรือนสามัญ จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

จากการศึกษาของสมเกียรติ เกิดจรงค์ (2540: 65) เรื่อง ทศนคติและความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี เกี่ยวกับสวัสดิการของกรมตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีทัศนคติทางบวกต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและการรักษายาบาลสูงกว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี หรือสรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีอายุมากกว่ามีทัศนคติทางบวกต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและการรักษายาบาลสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของรุจน์พงศ์ กลมเกลียว (2540: 61) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีในกองพลการกรมตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการสูงกว่าตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี ($\bar{X} = 3.48$ และ 3.22 ตามลำดับ) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของชุตินา จันทน์ผง (2539: 88) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานการประปา เขต 6 , 7 และ 8 และการศึกษาของศุภฤกษ์ แก้วสิงห์ (2539: 57) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขภาพิบาล ในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า พนักงานการประปาหรือกรรมการสุขภาพิบาลที่มีอายุมากกว่ามีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานการประปาหรือกรรมการสุขภาพิบาลที่มีอายุน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสรุปจากผลงาน

การวิจัยที่มีมาแล้วนั้น พบว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่ามีทัศนคติทางบวกหรือความพึงพอใจต่อสวัสดิการและเงินเดือนที่ได้รับสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีอายุมากกว่าน่าจะมีประสบการณ์ในเรื่องสวัสดิการที่มากกว่า จึงอาจจะรู้วิธีการที่จะช่วยอำนวยความสะดวก และวิธีที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัวมากขึ้น ผู้วิจัยจึงคิดว่าอายุน่าจะมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อสวัสดิการ โดยเฉพาะความคิดเห็นต่อสวัสดิการ การรักษาพยาบาลและได้ตั้งสมมติฐานการศึกษาว่า ข้าราชการที่มีอายุมากกว่าน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลสูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า

(2) สถานภาพสมรส

การศึกษาของสมเกียรติ เกิดจรงค์ (2540: 69) พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทัศนคติทางบวกต่อสวัสดิการตำรวจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีทัศนคติทางบวกต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีสถานภาพสมรสหย่าและหม้ายมีคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติทางบวกต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาลสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีสถานภาพสมรสโสด สมรสและอยู่ด้วยกัน สมรสและแยกกันอยู่ (\bar{X} = 3.3 , 2.96 , 3.04 และ 2.86 ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาของสมเกียรติ ฉายาชื่น (2539: 60) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับของพนักงานสหกรณ์ พบว่า พนักงานสหกรณ์ที่มีสถานภาพสมรสหม้ายและหย่ามีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีสถานภาพสมรสสมรสและโสด (ร้อยละ 65.50 เปรียบเทียบกับร้อยละ 60.17 และร้อยละ 54.45 ตามลำดับ)

ผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นขัดแย้งกับการศึกษาของเบ็อง ศรีอินทร์ (2540: 67) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม ที่พบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรมที่มีสถานภาพสมรสสมรสมีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการสูงกว่าข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรมที่มีสถานภาพสมรสโสด (ร้อยละ 25.9 เปรียบเทียบกับร้อยละ 2.0) ในทำนองเดียวกันการศึกษาของยิ่งรัตน์ สอาดยิ่ง (2538: 89) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธรภาค 1 ที่พบว่า พนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีสถานภาพสมรสสมรส มีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการสูงกว่าพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีสถานภาพสมรสโสด (\bar{X} = 1.67 และ 1.52 ตามลำดับ) และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาของรุจน์พงศ์ กลมเกลียว (2540: 67) ที่พบว่า

ตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพสมรสสมรสมีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการสูงกว่าตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพสมรสโสด ($\bar{X} = 3.38$ และ 3.28 ตามลำดับ)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าสถานภาพสมรสกับความคิดเห็นน่าจะมีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลที่ว่าเมื่อมีครอบครัวเป็นหลักเป็นฐานแล้ว ความจำเป็นขั้นพื้นฐานในครอบครัวย่อมจะทำให้มีความต้องการหรือมีความรู้สึกที่เปลี่ยนไปจากการอยู่คนเดียว ต้องมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องให้การอุปการะเลี้ยงดูเพิ่มขึ้น ประกอบกับการมีประสบการณ์ในการใช้สวัสดิการในส่วนนี้ จึงอาจมีผลต่อความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านต่างๆ ของข้าราชการรวมถึงสวัสดิการการรักษาพยาบาลของข้าราชการด้วย สำหรับการศึกษานี้มองว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสโสดเป็นผู้ที่เคยชินกับการอยู่คนเดียว อีกทั้งความรับผิดชอบในครอบครัวก็น้อยกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสอื่นๆ จึงอาจจะขาดความสนใจในเรื่องสวัสดิการที่ตนเองได้รับและคิดว่าสวัสดิการที่ตนได้รับในขณะนั้นเพียงพอแล้วซึ่งก็น่าจะส่งผลโดยตรงต่อความคิดเห็นต่อสวัสดิการ ดังนั้นการศึกษานี้จึงได้ตั้งสมมติฐานการศึกษาว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสโสดน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสอื่นๆ

(3) ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่สะท้อนถึงระดับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันทั้งความคิด ค่านิยม และพฤติกรรมในเรื่องต่างๆ ทั้งนี้เพราะข้าราชการที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันน่าจะมีผลทำให้ข้าราชการมีความคิดเห็นหรือมีทัศนคติต่อเรื่องต่างๆ แตกต่างกัน รวมถึงความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากรัฐ จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

การศึกษาของสมเกียรติ เกิดจรงค์ (2540: 68) พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อสวัสดิการตำรวจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อศึกษาเป็นรายด้านกลับพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติทางบวกต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาลต่ำกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.00, 3.04$ และ 3.02 ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาของเป็รื่อง ศรีอินทร์ (2540: 62) พบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรมที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในทางบวกในด้านสวัสดิการสูงกว่าข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรมที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า (ร้อยละ 27.1 เปรียบเทียบกับร้อยละ 8.9) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของสมเกียรติ ฉายไชน์ (2539: 62) เกี่ยวกับระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ พบว่า พนักงานสหกรณ์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับต่ำกว่าพนักงานสหกรณ์ที่จบการศึกษาในระดับอาชีวะ-อนุปริญญาและมัธยม 3-6 หรือต่ำกว่า (ร้อยละ 50.80 เปรียบเทียบกับร้อยละ 61.17 และร้อยละ 62.82 ตามลำดับ) และการศึกษาของชุตินา จันทน์ผง (2539: 100) ที่พบว่า พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปวช. มีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในนโยบายด้านเงินเดือนและสวัสดิการสูงกว่าพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (\bar{X} = 3.57 และ 3.15 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของยงยุทธ ภักดีมงคล (2540: 83) เกี่ยวกับ สวัสดิการของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม ที่พบว่า ครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในสวัสดิการการรักษาพยาบาลต่ำกว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป สอดคล้องกับการศึกษาของชลาลินธ์ จันทรวงษา (2538:60) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจสายตรวจชั้นประทวนและพลตำรวจประจำสถานีตำรวจในกองบัญชาการตำรวจนครบาล:ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาลธนบุรี พบว่า ตำรวจสายตรวจชั้นประทวนและพลตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาลธนบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านสวัสดิการต่ำกว่าตำรวจสายตรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (\bar{X} = 2.60 และ 2.67 ตามลำดับ)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา มีทั้งที่สอดคล้องและขัดแย้งกัน

แต่สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยคิดว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการเป็นสิ่งที่แสดงถึงระดับของความรู้ และประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งความแตกต่างกันในระดับของการศึกษายังสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างกันในระดับของความคิดอีกด้วย โดยมองว่าข้าราชการที่มีความรู้มากกว่าน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีความรู้ต่ำกว่า ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานสำหรับการศึกษาว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า

1.4.2 ปัจจัยการรับผิดชอบ

ตัวแปรที่เป็นปัจจัยการรับผิดชอบที่นำมาทำการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรการมีผู้อยู่ในอุปการะ สถานภาพการทำงานของคู่สมรส รายได้ของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน ค่าใช้จ่ายโดยปกติของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน การมีหนี้สิน และสภาพการอยู่อาศัย จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ดังต่อไปนี้

(1) การมีผู้อยู่ในอุปการะ

ตัวแปรการมีผู้อยู่ในอุปการะเป็นตัวแปรอิสระอีกตัวหนึ่งที่ผู้วิจัยให้ความสนใจศึกษา แต่จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างการมีผู้อยู่ในอุปการะกับความคิดเห็นต่อสวัสดิการการรักษายาบาลของข้าราชการ มีเพียงการศึกษาของสมเกียรติ เกิดจรงค์ (2540: 71) ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีภาระการเลี้ยงดูบุตรต่างกันมีทัศนคติทางบวกต่อสวัสดิการตำรวจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาด้านสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและการรักษายาบาลพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีภาระเลี้ยงดูบุตรต่างกันมีทัศนคติทางบวกต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและการรักษายาบาลที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีภาระเลี้ยงดูบุตร 4-5 คน มีคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติทางบวกต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและการรักษายาบาลสูงกว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีจำนวนบุตรที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู 1-3 คน และกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่ไม่มีจำนวนบุตรที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู (\bar{X} = 3.27, 3.02 และ 3.00 ตามลำดับ) หรือสรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะมากกว่ามีคะแนนเฉลี่ยของผู้ที่มีทัศนคติทางบวกต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและการรักษายาบาลสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะน้อยกว่า โดยอาจคิดว่าสวัสดิการการรักษายาบาลนั้นมีความจำเป็นต่อบุคคลทุกคนในครอบครัว ซึ่งจำนวนบุตรที่มีอยู่ในครอบครัวนั้น ถ้ามีจำนวนมากขึ้นเท่าใด ความจำเป็นในการจัดหาสิ่งอุปโภคบริโภค ซึ่งรวมถึงเงินที่จะนำมาใช้จ่ายในด้านต่างๆ เกี่ยวกับบุตรก็ต้องมากขึ้น รวมทั้งเงินที่จะนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในยามเจ็บป่วยและอาจคิดว่าสวัสดิการการรักษายาบาลที่รัฐมีให้กับข้าราชการนั้นเป็นเรื่องที่เปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ยาก และข้าราชการที่มีผู้อยู่ในอุปการะก็น่าจะนิยมใช้บริการจากสถานพยาบาลของรัฐมากกว่าสถานพยาบาลของเอกชน เพราะสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการรักษาในแต่ละครั้งได้ทั้งหมด และข้าราชการที่มีผู้อยู่ในอุปการะอาจเป็นผู้ที่มีความคุ้นเคยกับระบบสวัสดิการการรักษายาบาลที่รัฐมีให้กับข้าราชการ ซึ่งอาจมองว่าสวัสดิการการรักษายาบาลที่รัฐมีให้นั้นก็มีความเหมาะสม และไม่มีความยุ่งยาก

ในสภาพความเป็นจริงในสังคมไทยบุตรยังเป็นผู้ที่ต้องดูแล บิดา มารดา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และความรับผิดชอบของบุตร นั้นก็รวมถึง ความสัมพันธ์ของข้าราชการที่มีต่อบิดา มารดาของตนเองด้วย ถึงแม้ข้าราชการจะต้องย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ต่างๆ ยังคงต้องเลี้ยงดู บิดา มารดาที่สูงอายุ ซึ่งจำนวนผู้อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูมากขึ้นเท่าใดย่อมมีผลต่อความคิดเห็นต่อสวัสดิการการรักษายาบาลมากขึ้นเท่านั้น เพราะนั่นย่อมหมายถึงค่าใช้จ่ายในด้านต่างๆ ที่จะต้องเพิ่มขึ้น รวมทั้งค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่ารักษายาบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้

ตั้งสมมติฐานเพื่อการศึกษาว่า ข้าราชการที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษายาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีผู้อยู่ในอุปการะ

(2) สถานภาพการทำงานของคุณสมรส

สถานภาพการทำงานของคุณสมรสจะเป็นตัวแปรอิสระอีกตัวที่ชี้ให้เห็นถึงระดับรายได้ของครัวเรือน ฐานะทางเศรษฐกิจ รวมทั้งแสดงถึงตำแหน่งของบุคคลหนึ่งในโครงสร้างทางเศรษฐกิจของสังคมนั้น อันเป็นพื้นฐานเบื้องต้นประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันในสังคม สถานภาพการทำงานของคุณสมรสที่แตกต่างกันน่าจะส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคคลนั้นที่มีต่อสิ่งต่างๆ รวมถึง สวัสดิการการรักษายาบาลของข้าราชการ แต่จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่พบผู้ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการทำงานของคุณสมรสของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อสวัสดิการการรักษายาบาลจากรัฐ แต่สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยคิดว่าตัวแปรนี้เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่น่าสนใจและคิดว่าน่าจะมีความสัมพันธ์กับการศึกษาในเรื่องนี้ ดังนั้นจึงได้กำหนดสมมติฐานเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาว่า ข้าราชการที่มีคู่สมรสมีงานประจำทำน่าจะมีส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษายาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีคู่สมรสไม่มีงานประจำทำ ด้วยเหตุผลที่ว่าข้าราชการที่มีคู่สมรสมีงานประจำทำน่าจะมีความรู้ความเข้าใจต่อสวัสดิการการรักษายาบาลมากกว่า เพราะเป็นผู้ที่อยู่ในสังคมที่กว้างกว่าข้าราชการที่มีคู่สมรสไม่มีงานประจำทำ ซึ่งการมีงานทำก็น่าจะมีผลทำให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในด้านต่างๆ ที่มากกว่าคู่สมรสของข้าราชการที่ไม่มีงานประจำทำ อีกทั้งยังทำให้ครอบครัวของข้าราชการมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ย่อมมีความสามารถในการประมาณค่าใช้จ่ายที่อาจเพิ่มขึ้นมากในทุกๆ ด้านได้

(3) รายได้ของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้ของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือนเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของข้าราชการ เพราะรายได้ของครอบครัวจะสะท้อนให้เห็นถึงระดับมาตรฐานในการดำรงชีวิตของคนในครอบครัว รวมทั้งยังเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความแตกต่างทางสังคมไม่ว่าจะเป็นที่สภาพความเป็นอยู่ ทัศนคติในการดำรงชีวิต ประสบการณ์ต่างๆ ด้วยเหตุนี้ความแตกต่างกันในเรื่องของรายได้ของครอบครัว จึงน่าจะมีผลกับความคิดเห็นต่อสวัสดิการการรักษายาบาลของข้าราชการได้ แต่จากการทบทวนผลงานวิจัยที่ผ่านมาไม่พบผู้ที่ทำการศึกษาในเรื่อง รายได้ของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีความสัมพันธ์กับความเห็นต่อสวัสดิการการรักษายาบาลจากรัฐ ที่พบมีเพียงการศึกษาของชุตินา จันทน์ผง (2540: 121) พบว่า พนักงานการประปาในสวนภูมิภาคที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับ

เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ($X=3.62$ และ 3.14 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของยังรัตน์ สอาดยิ่ง (2538: 104) ที่พบว่า พนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีอัตราเงินเดือน ตั้งแต่ 7,200 บาทขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านเงินเดือน และสวัสดิการสูงกว่าพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 7,200 บาท ($X = 1.77$ และ 1.50 ตามลำดับ) และการศึกษาของสมเกียรติ เกิดจรงค์ (2540: 87) พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจกลุ่มที่มีเงินเดือนตั้งแต่ขึ้นไป 9,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยของความต้องการการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน-พลตำรวจกลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท ($X=3.61$ และ 3.54 ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาของ สมเกียรติ ฉายไธน์ (2539: 57) ที่พบว่า พนักงานสหกรณ์ที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจใน ผลตอบแทนที่ได้รับสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 59.30 เปรียบเทียบกับร้อยละ 58.68)

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นนั้น พบว่า รายได้ของครอบครัวน่าจะมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานเพื่อการศึกษาว่าข้าราชการที่มีรายได้ของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือนที่สูงกว่าน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีรายได้ของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือนที่ต่ำกว่า

(4) ค่าใช้จ่ายโดยปกติของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน

ค่าใช้จ่ายโดยปกติของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนเป็นตัวแปรหนึ่งที่ใช้วัดฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลและครอบครัวได้ อีกทั้งยังมีส่วนสำคัญในการกำหนดทัศนคติหรือความคิดเห็นของบุคคลได้ โดยเฉพาะข้าราชการที่มีรายได้ค่อนข้างจำกัด เพราะฉะนั้นความแตกต่างของค่าใช้จ่ายของครอบครัว จึงน่าจะมีผลต่อความคิดเห็นต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาล จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีน้อยมากที่พบมีเพียงการศึกษาของสมเกียรติ เกิดจรงค์ (2540: 75) พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนน้อยกว่า 1,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติทางบวกต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 1,000-3,000 บาท และกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน ตั้งแต่ 5,000 บาทขึ้นไป ($X=3.25$, 3.02 และ 3.00 ตามลำดับ)

จากงานวิจัยดังกล่าวพอจะแสดงได้ว่าค่าใช้จ่ายของครอบครัวน่าจะมี ความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาล โดยเฉพาะข้าราชการเป็นผู้ที่มีรายได้ค่อนข้างคงที่และจำกัด สวัสดิการในด้านต่างๆ ที่รัฐมีให้กับข้าราชการล้วนแต่มีความสำคัญต่อฐานะทางเศรษฐกิจรวมทั้งความเป็นอยู่ของข้าราชการ สวัสดิการเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการแบ่งเบาภาระ

ทางเศรษฐกิจของครอบครัวของข้าราชการได้ทั้งสิ้น และสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลก็เช่นกัน ในกรณีที่มีบุคคลในครอบครัวเจ็บป่วย จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานเพื่อการศึกษาว่า ข้าราชการที่มีค่าใช้จ่ายโดยปกติของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนที่ต่ำกว่าน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีค่าใช้จ่ายโดยปกติของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนที่สูงกว่า

(5) การมีหนี้สิน

ตัวแปรการมีหนี้สินเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สามารถใช้วัดระดับฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวได้ เพราะการมีหนี้สินน่าจะสะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานในการดำรงชีวิตของคนในครอบครัวได้ จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีน้อยมากที่พบมีเพียง การศึกษาของ สมเกียรติ เกิดจรงค์ (2540: 76) พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีระดับการมีหนี้สิน 5,001-10,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติทางบวกต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยต่ำกว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีระดับการมีหนี้สินตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.00$ และ 3.03 ตามลำดับ) จากงานวิจัยดังกล่าวพอจะบอกได้ว่าหนี้สินน่าจะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสวัสดิการของข้าราชการ โดยที่ข้าราชการที่มีระดับการมีหนี้สินน้อยกว่ามีทัศนคติทางบวกต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลต่ำกว่าข้าราชการที่มีระดับหนี้สินมากกว่า แต่สำหรับการศึกษาในครั้งนี้คิดว่า ข้าราชการที่ไม่มีหนี้สินน่าจะเป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า มีความสามารถในการรับภาระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่เพิ่มสูงขึ้น และมีความสามารถในการชื้อประกันจากระบบประกันสุขภาพจากบริษัทเอกชนได้มากกว่าและระบบประกันสุขภาพของภาคเอกชนยังให้การตอบแทนที่คุ้มค่ากว่า ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเพื่อการศึกษาว่า ข้าราชการที่ไม่มีหนี้สินน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีหนี้สิน

(5) สภาพการอยู่อาศัย

ตัวแปรสภาพการอยู่อาศัยเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ได้รับความสนใจและคิดว่าน่าจะมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากรัฐ เพราะตัวแปรนี้น่าจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการเป็นอยู่ ฐานะทางเศรษฐกิจของตัวข้าราชการเองและยังรวมถึงระบบเศรษฐกิจของครอบครัวได้อีกทางหนึ่ง แต่จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยในอดีตยังไม่พบบางงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กันระหว่างสภาพการอยู่อาศัยของข้าราชการพลเรือนสามัญกับความคิดเห็นต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาล สำหรับการศึกษานี้จึงได้ตั้งสมมติฐานเพื่อ

การศึกษาว่าข้าราชการที่มีสภาพการอยู่อาศัยโดยอยู่บ้านพักของทางราชการน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษายาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีสภาพการอยู่อาศัยในกลุ่มอื่น

1.4.3 ปัจจัยด้านการทำงาน

ตัวแปรภายใต้ปัจจัยด้านการทำงาน ที่นำมาทำการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรระดับงาน และอายุราชการ จากการทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

(1) ระดับงาน

ระดับงานเป็นอีกตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา เพราะ เป็นตัวแปรที่จะสามารถบ่งบอกถึงลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคมของข้าราชการ อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นแนวความคิดหรือทัศนคติต่างๆ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาของข้าราชการในแต่ละระดับงาน แต่จากการทบทวนผลงานวิจัยที่ได้ศึกษามาในอดีต การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อสวัสดิการการรักษายาบาลจากรัฐมีผู้ศึกษาน้อยมาก เท่าที่พบจะเป็นการศึกษาสวัสดิการของข้าราชการในสังกัดกรมตำรวจ ข้าราชการครู และพนักงานในหน่วยงานอื่นๆ แต่เมื่อเทียบตำแหน่งของข้าราชการในสังกัดของ ก.พ. ซึ่งมีตำแหน่งเป็นระดับงาน ส่วนข้าราชการในสังกัดกรมตำรวจมีตำแหน่งเป็นยศจากการทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังต่อไปนี้

การศึกษาของยงยุทธ ภักดีมงคล (2540: 89) เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม พบว่า ครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจที่เป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการสูงกว่าครูผู้สอนที่เป็นตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ ($\bar{X}=1.67$ และ 1.57 ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาของวุฒิชัย โสมานบุตร (2536: 69) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธร 2 พบว่า สารวัตรสอบสวนมีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับมากกว่ารองสารวัตรสอบสวน ($\bar{X}=1.66$ และ 1.61 ตามลำดับ)

จากการทบทวนงานวิจัยดังกล่าว จึงพอสรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับงานที่สูงกว่ามีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสวัสดิการที่กรมตำรวจมีให้แก่ข้าราชการในสังกัดอาจมีความเหลื่อมล้ำกันระหว่างตำรวจที่มีชั้นยศที่สูงกว่ากับตำรวจที่มีชั้นยศที่ต่ำกว่า และในด้านของข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการพลเรือน ระดับงานก็ยังเป็นเครื่องแสดงถึง ระดับของหน้าที่ ความก้าวหน้าในหน้าที่ และอำนาจ เช่นเดียวกันกับข้าราชการในสังกัดของกรมตำรวจ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานเพื่อการศึกษา

ว่า ข้าราชการที่มีระดับงานที่สูงกว่าน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับงานที่ต่ำกว่า

(2) อายุราชการ

อายุราชการเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ซึ่งประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นน่าจะมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้นได้ รวมทั้งความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากรัฐ จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

การศึกษาของสมเกียรติ เกิดจรงค์ (2540: 66) พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติทางบวกต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาลในทางบวกต่ำกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีอายุราชการมากกว่า 11-20 ปี 21-30 ปี และกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่มีอายุราชการมากกว่า 30 ปี ($X = 2.99, 3.01, 3.13$ และ 3.17 ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาของธเนศ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540: 96) เรื่อง ขวัญของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ที่พบว่า ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการในทางบวกต่ำกว่าครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ($X = 2.46$ และ 2.64 ตามลำดับ) และการศึกษาของเบ็อง ศรีอินทร์ (2540: 72) ที่พบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรมที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในทางบวกในด้านสวัสดิการสูงกว่าข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรมที่มีอายุราชการ 11-20 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 41.2 เปรียบเทียบกับร้อยละ 20.4 และร้อยละ 7.1 ตามลำดับ)

ผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นขัดแย้งกับการศึกษาของสมเจตน์ ชื่นปรีชา (2534: 112) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและสายธุรการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า ข้าราชการสายบริการวิชาการและสายธุรการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าจ้างและสวัสดิการสูงกว่าข้าราชการสายบริการวิชาการและสายธุรการที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ($X = 3.23$ และ 3.11 ตามลำดับ)

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปว่า อายุราชการน่าจะมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากรัฐ เพราะอายุราชการน่าจะเป็นตัวที่บ่งบอกถึงประสบการณ์ในการทำงาน และวิสัยทัศน์ในด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งรวมถึงประสบการณ์เกี่ยวกับการใช้สิทธิต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการการรักษาพยาบาลของข้าราชการและ

ครอบครัว ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานเพื่อการศึกษาว่าข้าราชการที่มีอายุราชการยาวนานกว่าน่าจะมีส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษายาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการสั้นกว่า

1.5 สมมติฐานการวิจัย

1.5.1 สมมติฐานหลัก

ข้าราชการที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภาระรับผิดชอบ และปัจจัยด้านการทำงาน แตกต่างกันน่าจะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการการรักษายาบาลแตกต่างกัน

1.5.2 สมมติฐานรอง

- (1) ข้าราชการที่มีอายุมากกว่าน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษายาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า
- (2) ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสใต่อน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษายาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสอื่น ๆ
- (3) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษายาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า
- (4) ข้าราชการที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษายาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีผู้อยู่ในอุปการะ
- (5) ข้าราชการที่มีคู่สมรสมีงานประจำทำน่าจะมีสัดส่วนผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษายาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีคู่สมรสไม่มีงานประจำทำ
- (6) ข้าราชการที่มีรายได้ของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือนที่สูงกว่าน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษายาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีรายได้ของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือนที่ต่ำกว่า
- (7) ข้าราชการที่มีค่าใช้จ่ายโดยปกติของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนที่ต่ำกว่าน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษายาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีค่าใช้จ่ายโดยปกติของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนที่สูงกว่า
- (8) ข้าราชการที่ไม่มีหนี้สินน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษายาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีหนี้สิน
- (9) ข้าราชการที่มีสภาพการอยู่อาศัยโดยอยู่บ้านพักของทางราชการน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษายาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีสภาพการอยู่อาศัยในกลุ่มอื่น

(10) ข้าราชการที่มีระดับงานที่สูงกว่าน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับงานที่ต่ำกว่า

(11) ข้าราชการที่มีอายุราชการยาวนานกว่าน่าจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการสั้นกว่า

1.6 ขอบเขตและข้อจำกัดในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลจากโครงการสำรวจภาวะการครองชีพของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2540 ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ด้วยเหตุที่ข้อมูลที่นำมาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นข้อมูลที่เก็บเพื่อวัตถุประสงค์อื่น มิได้นำข้อมูลที่เก็บได้ มาศึกษาเฉพาะด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาลอีกทั้งผู้ที่ออกแบบแบบสอบถามที่ใช้สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ก็ได้เป็นผู้ที่ทำงานด้านนี้โดยตรง จึงทำให้ข้อมูลที่เก็บมีข้อจำกัดสำหรับการนำข้อมูลที่ได้นั้นมาทำการศึกษาเฉพาะกรณี และในส่วนของสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่คิดว่ามีความสำคัญแต่ขาดข้อมูลในส่วนนี้ไป ได้แก่ โรคที่เข้ารับการรักษา และระบุผู้ใช้สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลแต่ละครั้งเป็นต้น ประกอบกับข้อมูลที่นำมาศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาย้อนหลัง ก่อนที่รัฐบาลได้มีการเปลี่ยนแปลงสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลแต่ละครั้ง ทั้งในสถานพยาบาลของรัฐและเอกชน ภายหลังจากที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงค่าเงินบาทตั้งแต่วันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2540

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากรัฐ มีดังนี้

(1) ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภาระรับผิดชอบ และปัจจัยด้านการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากรัฐ

(2) ทำให้ทราบแนวโน้มบางส่วนของความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากรัฐ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องสวัสดิการในด้านอื่นของรัฐต่อไป

(3) ผลของการศึกษาน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาสวัสดิการการรักษาพยาบาลของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน หรือใช้เป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการหรือสิ่งจูงใจ เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการให้เหมาะสมและใกล้เคียงกับความเป็นจริง