

การศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ
และผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร




นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2549
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A STUDY OF CURRENT SITUATIONS AND NEEDS FOR WELFARE OF REGISTER NURSES
AND NURSE ADMINISTRATORS IN GOVERNMENT HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS



Miss Phantip Somyuen

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2006

Copyright of Chulalongkorn University

พันธุทิพย์ สมอิน : การศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. (A STUDY OF CURRENT SITUATIONS AND NEEDS FOR WELFARE OF REGISTER NURSES AND NURSE ADMINISTRATORS IN GOVERNMENT HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS) อ. ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช, 168 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล ทั้งเปรียบเทียบสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลจำนวน 550 คน ประกอบด้วยพยาบาลประจำการจำนวน 329 คน และผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 221 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยสวัสดิการพยาบาล จำนวนรวม 9 ด้าน คือ 1) ด้านสุขภาพ 2) ด้านความปลอดภัย 3) ด้านความมั่นคง 4) สิทธิการลาหยุดที่ได้รับอนุญาต 5) ด้านการศึกษา 6) ด้านเศรษฐกิจ 7) ด้านนันทนาการ 8) เงินสวัสดิการและ โบนัส และ 9) การให้ค่าปรึกษา ทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .80 และตรวจสอบหาความเที่ยงของเครื่องมือโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่าที (paired t- test statistic)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของพยาบาลประจำการ คือ $\bar{X} = 3.36$, $SD = .52$ และผู้บริหารการพยาบาล คือ $\bar{X} = 3.47$, $SD = .78$ ส่วนความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของพยาบาลประจำการ คือ $\bar{X} = 4.62$, $SD = .43$ และผู้บริหารการพยาบาล คือ $\bar{X} = 4.68$, $SD = .48$
2. สภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน คือ โดยเรียงลำดับความแตกต่างระหว่างสภาพและความต้องการสวัสดิการจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้คือ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านการให้ค่าปรึกษา 3) ด้านการศึกษา 4) ด้านนันทนาการ 5) ด้านเงินสวัสดิการและ โบนัส 6) ด้านความมั่นคง 7) ด้านสิทธิการลาหยุด 8) ด้านความปลอดภัย และ 9) ด้านสุขภาพ ตามลำดับ
3. สภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน คือ โดยเรียงลำดับความแตกต่างระหว่างสภาพและความต้องการสวัสดิการจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้คือ 1) ด้านการให้ค่าปรึกษา 2) ด้านนันทนาการ 3) ด้านเงินสวัสดิการและ โบนัส 4) ด้านการศึกษา 5) ด้านเศรษฐกิจ 6) ด้านความมั่นคง 7) ด้านสุขภาพ 8) ด้านความปลอดภัย และ 9) ด้านสิทธิการลาหยุด ตามลำดับ

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล..... ลายมือชื่อนิสิต..... พันธุทิพย์ สมอิน
ปีการศึกษา.....2549..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... อ. สุวิณี วิวัฒน์วานิช

4677843136 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: CURRENT SITUATIONS / NEEDS/WELFARE OF REGISTER NURSES / NURSE ADMINISTRATORS / GOVERNMENT HOSPITALS

PHANTIP SOMYUEN: A STUDY OF CURRENT SITUATIONS AND NEEDS FOR WELFARE OF REGISTER NURSES AND NURSE ADMINISTRATORS IN GOVERNMENT HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS. THESIS ADVISOR: SUVINEE WIVATVANIT, Ph.D., 168 pp.

The purposes of research were to study the level of current situations and needs for welfare of register nurses and nurse administrators in government hospital. The sample consisted of 550 cases for register nurses of 329 cases and nurse administrators of 221 cases, were randomly selected through multi-stage sampling technique. The questionnaire was developed by the researcher. The questionnaire and comprised of 9 dimensions, which were 1) health services, 2) safety services, 3) social security services, 4) payment for entitle leave, 5) education services, 6) economic services, 7) recreational services, 8) award and bonuses, 9) counseling services. This questionnaire was verified content validity by the panel of experts, and the validity index was .80. The questionnaire was reliability by co-professional coefficient of Cronbach's alpha was .93 . Statistical technique used for data analysis by percentage, mean, standard deviation, paired t- test statistic.

Major findings were as follows:

1. The current situations of register nurses and nurse administrators were in the medium level. By the register nurses have mean of welfare level was 3.36. ($\bar{X} = 3.36, SD = .52$) and the nurse administrators have mean of welfare level was 3.47. ($\bar{X} = 3.47, SD = .78$) And the needs of register nurses and nurse administrators were in the highest level. By the register nurses have mean of welfare level was 4.62. ($\bar{X} = 4.62, SD = .43$) and the nurse administrators have mean of welfare level was 4.68 ($\bar{X} = 4.68, SD = .48$)
2. The current situations and needs for welfare of register nurses significant difference at level .05. The sequence needs for welfare of register nurses were 1) economic services 2) counseling services 3) education services 4) recreational services 5) award and bonuses 6) social security services 7) payment for entitle leave 8) safety services and 9) health services respectively.
3. The current situations and needs for welfare of nurse administrators at level .05. The sequence needs for welfare of nurse administrators were 1) counseling services 2) recreational services 3) award and bonuses 4) education services 5) economic services 6) social security services 7) health services 8) safety services and 9) payment for entitle leave respectively.

Field of study....Nursing AdministrationStudent's signature.....*Phantip Somyuen*
 Academic year2006Advisor's signature.....*Suvinee Wiratvanit*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โปธิสาร คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และมอบประสบการณ์ที่มีค่าให้กับผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณ คณบดีคณะแพทยศาสตร์/ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่ออรุณ คุณแม่เลขา และคุณพงศธร สมยีน ที่คอยเป็นกำลังใจสำคัญ ให้ผู้วิจัยตลอดเวลา คอยช่วยเหลือและสนับสนุนในทุกๆ อย่างด้วยดีตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยรู้สึกเข้มแข็งมากขึ้นและสามารถทำวิทยานิพนธ์นี้จนสำเร็จ

ขอขอบคุณ พี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ทุกคน สำหรับความช่วยเหลือ การดูแลและเป็นกำลังใจที่มีให้ตลอดมา ทำให้การศึกษาในหลักสูตรนี้ของผู้วิจัยมีความสุขและได้พบกับสิ่งดีๆ แก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าของงานวิจัยนี้ ขอมอบแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ปัญหาการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
แนวคิดเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	8
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
โรงพยาบาลรัฐ	12
แนวคิดและหลักการการจัดสวัสดิการ	25
สวัสดิการของพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ	40
ความต้องการ.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
กรอบแนวคิดในการวิจัย	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
การสร้างเครื่องมือ.....	55
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	59
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	63

บทที่		
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
	สรุปผลการวิจัย	98
	อภิปรายผลการวิจัย	105
	ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	113
	รายการอ้างอิง	115
	ภาคผนวก	122
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	123
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือ	125
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	142
	ภาคผนวก ง วิเคราะห์ห้องคำประกอบสวัสดิการพยาบาล.....	149
	ภาคผนวก จ ค่าสถิติแยกตามรายชื่อ	157
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	168

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดมาสโลว์กับรูปแบบสวัสดิการ.....46
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการ และผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัดและโรงพยาบาล.....55
3	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....61
4	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ และผู้บริหารการพยาบาล.....65
5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและโดยรวม68
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาล ประจำการ จำแนกสถานภาพสมรส..... 69
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาล ประจำการ จำแนกตามระดับการศึกษา.....71
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาล ประจำการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....73
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของสวัสดิการของพยาบาลประจำการ จำแนกตามรายได้.....75
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสวัสดิการของพยาบาลประจำการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....77
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....78
12	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสถานภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหาร การพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....80
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหาร การพยาบาล จำแนกสถานภาพสมรส.....81
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหาร การพยาบาล จำแนกตามระดับการศึกษา83
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....85

16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารโรงพยาบาล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	86
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและความต้องการของสวัสดิการของ พยาบาลประจำการ จำแนกตามรายได้.....	88
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสวัสดิการของผู้บริหารโรงพยาบาล จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	90
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารโรงพยาบาล จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	91
20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ t ของสภาพและความต้องการ สวัสดิการของพยาบาลประจำการ	93
21	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ t ของสภาพและความต้องการ สวัสดิการของผู้บริหารโรงพยาบาล.....	95

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ

	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	62



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและเทคโนโลยี อาทิเช่น ยุคข้อมูลสารสนเทศและยุคของการใช้ความรู้เป็นฐานการพัฒนา ซึ่งจากกระแสดังกล่าวทำให้เกิดการพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ส่งผลให้มีการปฏิรูประบบสุขภาพที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยมีความคาดหวังว่าประชาชนจะได้รับบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่วนสาเหตุสำคัญที่ทำให้มีการปฏิรูประบบสุขภาพคือ ปัญหาในระบบสุขภาพ ซึ่งทศนา บุญทอง และคณะ (2542) ได้สรุปสถานการณ์ระบบบริการสุขภาพว่า มีปัญหาเรื่อง 1) ความไม่เท่าเทียมและความไม่เป็นธรรม 2) ระบบขาดประสิทธิภาพและ 3) ระบบขาดคุณภาพ ไม่ได้มาตรฐานและให้บริการที่แตกต่างกัน และในขณะเดียวกันการปฏิรูประบบสุขภาพตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ (2545) ได้กำหนดว่า 1) ระบบสุขภาพไทยต้องมีความเท่าเทียมกัน ได้รับการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยหรือพิการ 2) ต้องมีความเสมอภาคทั้งผู้ให้บริการ ผู้รับบริการและบริษัทที่ให้การประกันสุขภาพ 3) ต้องมีการกำหนดคุณภาพมาตรฐาน 4) ประชาชนมีหน้าที่ต้องดูแลสุขภาพตนเอง 5) ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน องค์กรการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน หน่วยงานวิจัย รัฐบาล ต้องเข้ามามีบทบาท ร่วมกันในการสร้างเสริมสุขภาพ 6) ประชาชนมีสิทธิในการเรียนรู้และเข้าถึงข้อมูลด้านสุขภาพเท่าเทียมกัน 7) ระบบสุขภาพควรผสมผสานวิธีการรักษาหลายแบบเพื่อให้เป็นระบบสุขภาพที่มีทางเลือกหลากหลาย 8) การมีระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า เพื่อให้ทุกคนมีหลักประกันเมื่อเจ็บป่วย 9) รัฐต้องจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพและการรักษาพยาบาลและมีโครงการเพื่อสนับสนุนสุขภาพ 10) ระบบสุขภาพต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและสวัสดิภาพของประชาชน 11) ต้องมีนโยบายสาธารณสุขเพื่อสุขภาพ 12) ผู้ให้บริการสุขภาพมีความรัก ความปรารถนาดี เอื้ออาทรต่อผู้รับบริการ มีคุณธรรม จริยธรรม 13) ระบบสุขภาพพอเพียง ที่ส่งเสริมให้คนมีวิถีชีวิตที่ถูกต้อง มีโภชนาการที่ดี อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม 14) การดูแลต้องคำนึงถึงมิติทางสังคม วัฒนธรรมและ 15) ระบบสุขภาพที่มุ่งเน้นการสร้างสุขภาพ เน้นที่การป้องกันมากกว่าการรักษา

จากตามข้อกำหนดพระราชบัญญัติสุขภาพดังกล่าว ส่งผลให้องค์กรทางสุขภาพมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภารกิจให้มีประสิทธิภาพ จัดบริการสุขภาพให้เป็นระบบสุขภาพที่พึง

ประสงค์ได้นั้น หน่วยงานหรือองค์การจำเป็นจะต้องมีการจัดเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในหน่วยงานหรือในองค์การหรือให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและความสนใจเพื่อให้คุณภาพของงานเป็นไปตามระบบการปฏิรูประบบสุขภาพ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจหลักในการบริหารบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด การบริหารบุคคลจึงเปรียบเสมือนหัวใจของการบริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เพราะเป็นการจัดให้บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในระบบงานที่เปลี่ยนแปลงไป สิ่งที่สำคัญคือ ผู้บริหารจะต้องจัดการบริหารให้บุคคลทำงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผลของการปฏิบัติงาน (เสนาะ ดิยาว, 2543) ซึ่งยุทธวิธีในการธำรงรักษาและจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานกับองค์การด้วยความเต็มใจ คือ การจัดสวัสดิการที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งจะช่วยสร้างความพึงพอใจในงานนอกจากการที่บุคคลต้องทำงานเพื่อการยังชีพ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นส่วนหนึ่งของการมีชีวิตในฐานะบุคคลที่สมบูรณ์ โดยมีสุขภาพและพละนาถมิที่แข็งแรง มีพัฒนาการด้านความคิดและจิตใจอย่างต่อเนื่องสามารถเลี้ยงดูครอบครัวให้มีความสุขและสามารถหาความสุขนทรีย์ให้ชีวิตได้ตามที่ต้องการ นอกจากนี้ยังเป็นการกระตุ้นและควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอื่นๆ จะเป็นส่วนเสริมที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากรในทิศทางที่เหมาะสมต่อไป (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2542: 270)

ในการจัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ความจงรักภักดีและความเชื่อมั่นในองค์การ หากการจัดสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมมีส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดปัญหา เช่น มีความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารและบุคลากร หรือการนัดหยุดงานเพื่อการเรียกร้อง (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2542: 278) และจากเอกสารประกอบประชุมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเรื่อง “การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ” ผลสรุปว่า ปัญหาความไม่มีประสิทธิภาพของระบบราชการไว้ 9 ข้อ โดยหนึ่งในจำนวนนั้นเป็นปัญหาการสูญเสียข้าราชการที่มีคุณภาพจากปัญหาค่าตอบแทนต่ำ ไม่สอดคล้องกับระดับความสามารถและอัตราการจ้างในตลาดแรงงาน (ปณิธาน หล่อเลิศวิทย์, 2541: 17) นอกจากนี้ รุ่ง แก้วแดง (2542: 124) ได้เขียนหนังสือริเอนจินเยริง ระบบราชการไทยว่า ถึงแม้รัฐบาลจะได้พยายามปรับรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการอยู่ตลอดเวลา เมื่อเปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ข้าราชการมีรายได้น่าต่ำกว่าค่อนข้างมาก ซึ่งก่อให้เกิดภาพที่ชัดเจน คือ คนรุ่นใหม่เริ่มมองเห็นแล้วว่าระบบราชการนั้น ค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการ ไม่สามารถจูงใจให้คนสนใจเข้ารับราชการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ภาครัฐควรให้ความสำคัญอย่างมากต่ออนาคตของระบบข้าราชการพลเรือนของไทย ทั้งนี้ลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่แตกต่างจากข้าราชการทั่วไป กล่าวคือ มีการปฏิบัติงานในยามวิกาล ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียน 24 ชั่วโมงในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งในความรับผิดชอบของงานคือ เมื่อมีบุคลากรลาหยุด ลาป่วยจะต้องมีบุคลากรขึ้น

ปฏิบัติงานแทน เพราะผู้ป่วยหรือผู้รับบริการเป็นผู้ที่ต้องการดูแลอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง ไม่สามารถหยุดการดูแลได้ชั่วคราว ซึ่งจะเห็นว่าบางครั้งทำให้การพยาบาลเป็นไปอย่างจำกัดเนื่องจากขาดบุคลากร จะส่งผลให้ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการเกิดภาวะเสี่ยงและไม่ปลอดภัยตามมาได้

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครของ กุลธิดา สุทธิจิตร (2549) พบว่า การได้รับด้านค่าตอบแทนขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.39 ซึ่งครอบคลุมถึงเงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ ได้แก่ ค่าเวรบาย – คีค โบนัส เงินช่วยเหลือบุตรรวมถึงผลประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการ ดังนั้นการตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานของพยาบาลขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนที่ได้รับ และมีรายได้ไม่เท่าเทียมกับบุคลากรในอาชีพอื่นๆ ในระดับเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานพยาบาลทั้งในประเทศและต่างประเทศ (อมรรัตน์ เสตสุวรรณ, 2539; บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ, 2540; Price and Mueller , 1986) ซึ่งพบว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานและจากผลการศึกษาปรากฏการณ์การลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ของบุญชอบ บำเพ็ญนรกิจ, ลดาวัลย์ รวมเมฆ และสุกานดา นิมทองคำ (2536-2537) พบว่า สาเหตุจากการที่พยาบาลลาออก มีปริมาณเพิ่มขึ้นและจากการขาดแคลนอัตรากำลังอันเนื่องจากการบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย สวัสดิการและค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับสภาพงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล ปัจจัยด้านสวัสดิการ ที่สำคัญที่พยาบาลลาออกมีสาเหตุดังนี้ คือ 1) ได้รับค่าตอบแทนทั้งเงินเดือน ค่าเวร และค่าล่วงเวลา ไม่คุ้มกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ บางคนต้องหางานพิเศษเพื่อหารายได้เพิ่ม 2) ปัญหาการเบิกยาล่าช้าและ 3) มีการเปลี่ยนยาที่แพทย์สั่ง 4) ไม่สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลหรือเบิกได้จำนวนจำกัดในกรณีที่พยาบาลหรือครอบครัวต้องเข้ารับรักษาในโรงพยาบาลที่ไม่ได้สังกัดสภาวิชาชีพ

โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและตติยภูมิ ซึ่งขอบเขตในการปฏิบัติงาน คือ การบริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกวัย ที่เน้นการแก้ไขปัญหาการเจ็บป่วย การรับส่งต่อรักษาโรคที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและได้รับผลกระทบจากความเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรงขึ้นวิกฤตต้องการความช่วยเหลือจากบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการสืบค้น การช่วยเหลือป้องกัน แก้ไขปัญหาและครอบคลุมถึงการป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำ การฟื้นฟูสภาพ เพื่อให้ประชาชนมีศักยภาพสูงสุดหลังจากเจ็บป่วยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สมจิต หนูเจริญกุล, 2543: 90 - 93) นอกจากจะให้บริการจำนวนมากแล้วยังต้องเผชิญกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ของโรงพยาบาล เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จขององค์กรจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นแต่อัตรากำลังมีอยู่อย่างจำกัดและไม่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ไม่พึงพอใจในงาน และมีความคิดที่จะลาออกจากงาน

นอกจากนี้กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงที่มีขนาดใหญ่ (Macga City) ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น ความเจริญก้าวหน้า

ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ระบบการศึกษา ความเสื่อมโทรมในทรัพยากรธรรมชาติ ความเสื่อมโทรมของศีลธรรมในสังคมเมือง รวมทั้งการเผชิญกับปัญหาวิกฤตการณ์เศรษฐกิจของประเทศ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นและส่งผลต่อการดำรงชีวิตของประชากรที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานครให้เกิดความเดือดร้อน มีความต้องการในชีวิตสูง (ปรีชา คุวินทร์พันธุ์, 2545) ต่างๆ ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของพยาบาล ที่ดำเนินชีวิตอยู่ในกรุงเทพมหานครอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และผลจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นยังมีผลต่ออุดมการณ์ในทางลบของพยาบาลเป็นอย่างมาก และจากสภาพความเป็นจริงยังสะท้อนให้เห็นถึงความล้ากันในระบบบริหารจัดการ เช่น การให้ความสำคัญกับพยาบาลบางสังกัดมากกว่าพยาบาลในอีกหลายๆ สังกัด ย่อมส่งผลเสียต่อจิตใจของพยาบาลผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐ

โดยปกติหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล คือ ให้การพยาบาลโดยใช้ความรู้และทักษะพื้นฐานในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2544: 49) และผลการปฏิรูประบบบริการสุขภาพดังกล่าว ทำให้พยาบาลต้องมีการเตรียมความรู้ มีความสามารถที่เหมาะสมกับงานด้านการพยาบาลที่ต้องปฏิบัติจริงและต้องรับรู้ถึงสิทธิตามรัฐธรรมนูญสุขภาพของคนไทย ในการจัดบริการและให้การดูแลของพยาบาลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ที่ทันสมัยในทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะให้พยาบาลได้อย่างครอบคลุมและต้องเป็นระบบบริการสุขภาพแบบเชิงรุก เพื่อให้สอดคล้องกับองค์การอนามัยโลกว่า All for health by the year 2003 คือ สุขภาพดีถ้วนหน้าปี 2545 หมายถึงการมีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางจิตทางสังคมและทางจิตวิญญาณ แต่อย่างไรก็ตามการที่พยาบาลจะให้การดูแลผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับในคำกล่าวที่ว่า “จะพัฒนาใครต้องพัฒนาตนเองก่อน” ยังคงมีความถูกต้อง และเป็นความจริงโดยเฉพาะด้านสุขภาพอนามัยและสวัสดิการของพยาบาลเอง ให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ทางด้านบริการพยาบาลอย่างมีคุณภาพ (อุบล ตูลยากรณ์, 2546: 20 - 27) ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพจะมีความรู้สึกว่า งานมีความสำคัญและมีคุณค่า มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจ พร้อมทั้งจะเสียสละและทุ่มเทให้กับงาน

นับตั้งแต่ พ.ศ. 2519 มีการศึกษาเรื่องสวัสดิการในโรงพยาบาลของ อัสนีย์ เสาวภาพ หลังจากนั้นยังไม่มีผู้ใดได้ทำการศึกษา และในปัจจุบันเมื่อบริบทสังคมเปลี่ยนแปลง จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาหาองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลเพื่อให้เข้ากับสังคมในปัจจุบันมากที่สุด จากผลการศึกษาของ อัสนีย์ เสาวภาพ (2520) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับสวัสดิการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสวัสดิการของพยาบาลที่พึงได้รับ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่พยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นพยาบาลที่จบการศึกษาระดับวิชาชีพปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ของแต่ละสถาบันที่ทำการวิจัย จำนวน

335 คน พบว่า สวัสดิการที่พยาบาลได้รับโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่พยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลได้รับโดยรวม และรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงและปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าสวัสดิการของพยาบาลที่ได้รับ เป็นเรื่องที่จะต้องศึกษาก่อนแก้ไข เพื่อให้วิชาชีพพยาบาลได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการตอบสนองความต้องการของพยาบาลและครอบครัวพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ ด้วยเหตุผลนี้ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีความสนใจที่ศึกษาการจัดการสวัสดิการของพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในองค์การพยาบาลเพื่อการพัฒนาสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลในสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อก่อให้เกิดการคงอยู่ในงาน มีขวัญกำลังใจ มีความพร้อมและมีความสุขในการให้การดูแลทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพสืบต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นที่น่าสนใจว่าสวัสดิการที่เหมาะสมกับพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างที่จะช่วยให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจในงานและวิชาชีพ เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร และเป็นข้อมูลเชิงนโยบายเพื่อการจัดสวัสดิการแก่พยาบาลในยุคนาตการณ์ต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการศึกษาสภาพและความต้องการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัญหาการวิจัย

1. สภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่
2. สภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันหรือไม่
3. สภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล
2. เปรียบเทียบสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร
3. เปรียบเทียบสภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

การจัดสวัสดิการในองค์การเป็นการบริหารสวัสดิการในองค์การ เป็นงานที่สำคัญและมีความละเอียดอ่อน เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการในระดับต่างๆ ของสมาชิก และแต่ละคนอาจมีความสนใจแตกต่างกัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ทั่วไป คือ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของสมาชิกในองค์การ ทั้งข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง เพราะลำพังเงินเดือนหรือค่าจ้างเพียงอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ในองค์การที่มีการจัดสวัสดิการที่ดีย่อมจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน เนื่องจากการกินดีอยู่ดีเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Scherhorn, 1999: 254) ดังนั้น สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการ (Welfare, Benefits and Services) จะเป็นบริการหรือผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน โดยตรงที่องค์กรมอบให้สมาชิก เช่น ที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล อาหาร เป็นต้น กล่าวคือ สวัสดิการที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกเกิดความมั่นใจในการทำงาน ตั้งใจทำงานมากขึ้นและเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกของหน่วยงานรวมทั้งความภาคภูมิใจในอาชีพ รวมทั้งเวลาที่จะอุทิศให้กับงานก็มีมากขึ้น ซึ่งผลสุดท้ายประโยชน์ย่อมตกอยู่กับหน่วยงานนั้นๆ (Scherhorn, 2002: 324) แต่การให้สวัสดิการย่อมก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายทางตรงและทางอ้อมแก่องค์กร ดังนั้นผู้มีหน้าที่จัดสรรสวัสดิการของพนักงานจะต้องศึกษาและวางแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจและเป็นการดำรงรักษาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานได้ด้วยและแนวโน้มต่อไปเรื่องของการจัดสวัสดิการ การบริหารสวัสดิการ จะเป็นงานที่สำคัญลำดับแรกในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องทำให้สมาชิกขององค์การสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการดำรงชีวิตในฐานะสมาชิกของสังคม (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2545: 236 - 248)

ตามปกติการบริหารงานในด้านสวัสดิการในองค์การควรมีการกำหนดโครงสร้างสวัสดิการ โดยเฉพาะโครงสร้างที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและบริการต่างๆ การจ่ายประโยชน์ตอบแทนให้แก่บุคลากรหรือลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรม ถ้าฝ่ายจัดการมีความเชื่อว่าสวัสดิการคือส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน แต่สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนที่มีความ

ละเอียดลึกซึ้งกว่าค่าจ้างและเงินเดือน เพราะสวัสดิการสามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางเศรษฐกิจและทางสังคมต่อบุคลากรหรือลูกจ้างได้อีกส่วนหนึ่งด้วย ซึ่งที่มาขององค์ประกอบหรือรายละเอียดของสวัสดิการควรมาจากพื้นฐานความต้องการมนุษย์ ความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากงานที่ตนเองกระทำ ความต้องการความเสมอภาคและความต้องการที่จะได้รับสิ่งกระตุ้นและจูงใจจากนายจ้าง ตัวแปรต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลที่สำคัญยิ่งต่อการจัดสวัสดิการ รวมทั้งมาตรฐานทางสังคม ซึ่งก็คือกฎหมายข้อบังคับขั้นต่ำที่ทุกสังคมจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นหลักประกันขั้นแรกที่ว่าบุคลากรหรือลูกจ้างในหน่วยงานจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องสวัสดิการตามที่จำเป็นและอย่างเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตในการทำงานให้แก่ นายจ้างในองค์การทุกประเภท (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540)

นอกจากนี้ ในการจัดสวัสดิการของพยาบาลยังมีตัวแปรกำหนดอื่นๆ ที่เป็นทั้งตัวแปรเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งมีข้อมูลรายละเอียดของตัวแปรของแนวคิดอื่น ที่สนับสนุนและเกี่ยวข้องกับสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลโดยรวม ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ

A. H. Maslow (1970) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ว่า บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับความสำคัญหรือเป็นลำดับขั้นจากความต้องการขั้นพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน โดย A. H. Maslow ได้ลำดับขั้นของความต้องการไว้ทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนั้นสวัสดิการของพยาบาลนั้นต้องตอบสนองความต้องการทั้ง 5 ขั้นตอน ซึ่งถือว่าการจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มเป้าหมายขององค์การ โดยทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับต้นหรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานประจำวันทั่วไปๆ สิ่งที่ต้องการมากที่สุด คือ ความต้องการทางการเงินอันเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การตอบสนองความต้องการทางกาย สำหรับผู้ที่ทำงานระดับสูงหรือประเภทใช้วิชาชีพ สิ่งที่เป็นความต้องการหลักจะได้แก่ ความต้องการด้านการยอมรับนับถือ และการทำงานที่มีความหมาย การประสบความสำเร็จ การพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการทางจิตใจมากกว่าทางกาย (สุพิณ เกษาคุปต์, 2548: 46-52)

การจัดสวัสดิการที่ดีนั้น ควรมีแนวดำเนินการที่จะเป็นการช่วยสงเคราะห์สนองความต้องการแท้จริงของคนในองค์การทั้งเวลาปฏิบัติงานและนอกเวลาปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้จะต้องคำนึงระดับความจำเป็นด้วย

จากการทบทวนแนวคิด ผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานในการศึกษาสภาพและต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ สูงกว่า สภาพสวัสดิการที่พยาบาลประจำการได้รับ
2. ความต้องการของผู้บริหารการพยาบาล สูงกว่า สภาพสวัสดิการที่ผู้บริหารการพยาบาลได้รับ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการและที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และผู้บริหารการพยาบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในโรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทุกสังกัดได้จากวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)
3. ตัวแปรที่ศึกษา คือ สภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาล

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความหมายของคำ ผู้วิจัยขอให้คำจำกัดความของคำในการวิจัย ดังนี้

1. **สวัสดิการของพยาบาล (Welfare of Nurse)** หมายถึง ผลประโยชน์และบริการเพื่ออำนวยความสะดวกสบายที่พยาบาลได้รับตามความเป็นจริง สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Hellrigel, Jackson and Slocum (2005), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2541) และนักฎุพันธ์ เชนนันท์ (2548) ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านสุขภาพ (Health Services) หมายถึง การตรวจร่างกายทั่วไปก่อนเข้าทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปี การทดสอบสมรรถภาพร่างกายเพื่อดูความแข็งแรงและความพร้อมของร่างกาย การตรวจสุขภาพและเฝ้าระวังเป็นพิเศษในหน่วยงานที่เสี่ยงต่อโรค การจัดสวัสดิการสุขภาพแก่พยาบาลกลุ่มเสี่ยง เช่น มีน้ำหนักเกินมาตรฐาน หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มเสี่ยง การบริการฉีดวัคซีนป้องกันเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานและเป็นตัวแพร่กระจายเชื้อสู่ผู้ป่วย การบริการรักษาพยาบาลเมื่อพยาบาลและครอบครัวเมื่อเจ็บป่วย

1.2 ด้านความปลอดภัย (Social Safety Services) หมายถึง การจัดสถานที่ทำงานให้มีอากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดังรบกวนในการทำงานที่มีผลต่อภาวะสุขภาพ โรงอาหารและห้องน้ำห้องส้วมถูกสุขลักษณะ สนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายและเชื้อโรคขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ ที่ปิดปากจมูก แวนตา ถุงมือ หรือชุดสวมใส่เฉพาะที่เพียงพอกรณีที่คุณดูแลผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยงที่เป็น

โรคติดต่อ จัดตั้งศูนย์ดูแลความปลอดภัย บริการที่พักอาศัยและบริการที่จอดรถ เพื่อความปลอดภัยแก่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในยามวิกฤต ที่พักอาศัยมีเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยและทำความสะอาด มีระบบการฝึกซ้อมป้องกันอัคคีภัย

1.3 ด้านความมั่นคง (Security Services) หมายถึง เงินค่าประกอบวิชาชีพพยาบาล เงินค่ายศ-ค่าตำแหน่ง เงินประจำตำแหน่ง เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินเกษียณก่อนอายุราชการ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพข้าราชการบำนาญ เงินค่ารักษาพยาบาลข้าราชการบำนาญ เงินบำเหน็จตกทอดในกรณีที่ข้าราชการถึงแก่กรรม สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว เงินทดแทนจากการเจ็บป่วยที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เงินประกันจากการเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยโรคติดต่อหรือดูแลในบริเวณที่เสี่ยงภัยหรือสถานที่ที่ไม่ปลอดภัยในทรัพย์สิน

1.4 สิทธิการลาหยุด (Payment for Entitle Leave) หมายถึง วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี การลาป่วย การลาคลอดบุตรเพื่อขอเลี้ยงดูบุตรต่อ การลาภักดิ์ส่วนตัว การลาพักผ่อนประจำปี การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย การลาติดตามคู่สมรส วันหยุดเพิ่มเติมกรณีที่ไม่ไปทำภารกิจให้กับหน่วยงานในวันหยุดราชการ

1.5 ด้านการศึกษา (Education Services) หมายถึง การสนับสนุนทุนการศึกษาและเวลาการศึกษาหรือสนับสนุน โดยการจัดเวลาให้เฝ้ากับการศึกษาที่ต่อเนื่อง มีการจัดอบรมความรู้แก่พยาบาลเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สวัสดิการด้านเทคโนโลยีและห้องสมุด เพื่อให้เฝ้าต่อการศึกษาค้นคว้า จัดทุนวิจัยเพื่อพัฒนางานและองค์ความรู้ จัดให้มีการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.6 ด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) หมายถึง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าตอบแทนตามลักษณะงานพิเศษของพยาบาล เงินค่าตามภาระงานของพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร เงินค่าช่วยเหลือการศึกษามูลนิธิ ค่าเครื่องแบบในการปฏิบัติงาน บริการที่พักอาศัยให้กับพยาบาลที่ขึ้นปฏิบัติงานต่างจากข้าราชการอื่น มีสวัสดิการเช่าบ้านหรือสวัสดิการค่าเช่าซื้อบ้านในกรณีที่มีบ้านหลังแรก บริการการจัดรถรับ-ส่งสำหรับผู้ที่ไม่สามารถจัดพักในโรงพยาบาล บริการกู้ยืมเงินและกู้เงินฉุกเฉิน บริการร้านค้าสะดวกซื้อหาของใช้ที่จำเป็นในราคาประหยัด บริการร้านอาหารในบริเวณที่ทำงาน ศูนย์รับเลี้ยงดูแลบุตรในเวลาปฏิบัติงาน

1.7 ด้านนันทนาการ (Recreational Services) หมายถึง สโมสร การจัดตั้งชมรมต่างๆ การให้จัดเครื่องดนตรี อุปกรณ์กีฬา สนามกีฬา สวนหย่อม การจัดท่องเที่ยว การจัดงานรื่นเริง รังสรรค์ การจัดให้มีชั่วโมงพักผ่อนระหว่างปฏิบัติงาน จัดงานแข่งกีฬาภายในและภายนอกหน่วยงาน จัดห้องพักผ่อนกลาง โดยมีหนังสือพิมพ์และ/หรือโทรทัศน์

1.8 เงินสวัสดิการและโบนัส (Award and Bonuses) หมายถึง เงินค่าเยี่ยมไข้เมื่อพยาบาลและครอบครัวเจ็บป่วย เงินทำขวัญ เงินช่วยเหลือค่าจัดฌาปนกิจ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในกรณีที่อยู่นอกสถานที่ (ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่ายานพาหนะ) เงินช่วยงานมงคลสมรส เงิน

ช่วยเหลือประสพอุบัติเหตุและ/หรืออภคคีภย เงินปันผลหรือเงินโบนัสในรอบปีการทำงาน ได้แก่ เงินประกันสังคม ส่วนกำไรจากผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล

1.9 การให้คำปรึกษา (Counseling Services) หมายถึง การจับบุคคลหรือหน่วยงาน รับผิดชอบให้คำปรึกษาแก่พยาบาลแบบองค์รวม ได้แก่ ปัญหาทางด้านการปฏิบัติงาน ปัญหาส่วนตัว จัดให้มีการปรึกษาแนะแนวการศึกษาต่อ ปรึกษาและช่วยเหลือในด้านการกฎหมายกรณีถูกฟ้องร้อง

2. สภาพสวัสดิการ หมายถึง สวัสดิการที่พยาบาลประจำการ และ/หรือผู้บริหารการพยาบาลได้จริงในปัจจุบัน

3. ความต้องการสวัสดิการ หมายถึง สวัสดิการที่พยาบาลประจำการ และ/หรือผู้บริหารการพยาบาลคาดหวังจะได้รับ

4. พยาบาลประจำการ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยที่สภากาพยาบาลรับรอง ที่มีใบประกอบวิชาชีพกาพยาบาล ปฏิบัติงานในห้งานบริการด้านสุขภาพ และได้รับบรรจุเป็นข้าราชการและที่มีประสพการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

5. ผู้บริหารการพยาบาล หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยที่สภากาพยาบาลรับรอง ที่มีใบประกอบวิชาชีพกาพยาบาล และได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในระดับผู้บริหารของกลุ่มการพยาบาล ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายพยาบาล และหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และได้รับบรรจุเป็นข้าราชการ

6. หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานโรงพยาบาลรัฐ ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาล ที่มีผู้ป่วยตั้งแต่จำนวนเตียง 500 เตียงขึ้นไปและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของแต่ละสังกัด ซึ่งประกอบด้วย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร และสำนักงานตำตรวจแห่งชาติ จำนวนรวมทั้งสิ้น 5 สังกัด

7. โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงมากกว่า 500 เตียงขึ้นไป ที่อยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งจำแนกตามสังกัดได้ 5 สังกัด ได้แก่ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดสำนักงานตำตรวจแห่งชาติ ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนรวมทั้งสิ้น 13 โรงพยาบาล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์จากผลการวิจัย ดังนี้

1. เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อผู้บริหารจัดการเรื่องสวัสดิการแก่พยาบาลในโอกาสต่อไป

2. เป็นข้อมูลเชิงนโยบาย เพื่อการจัดสวัสดิการแก่พยาบาล ในยุคขาดแคลนต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาสภาพและต้องการสวัสดิการของพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขต กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ จากตำราเอกสาร หนังสือ วารสาร บทความและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. พยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร
 - 1.2 ลักษณะและบทบาทของพยาบาล
 - 1.2.1 ลักษณะของพยาบาล
 - 1.2.2 บทบาทของพยาบาลประจำการ
 - 1.2.3 บทบาทของผู้บริหารทางการพยาบาล
2. แนวคิดและหลักการการจัดสวัสดิการ
 - 2.1. ความหมายของสวัสดิการ
 - 2.2. แนวคิดของสวัสดิการ
 - 2.3. ความสำคัญของสวัสดิการ
 - 2.4. หลักการจัดสวัสดิการ
3. สวัสดิการของพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ
 - 3.1 ประเภทสวัสดิการของพยาบาล
4. ความต้องการ
 - 4.1 ความหมาย
 - 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ
 - 4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. พยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

1.1 โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

การจัดบริการสาธารณสุขสูงในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครได้รับบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง โดยส่งเสริมให้มีการปรับปรุงคุณภาพบริการ และมาตรฐานโรงพยาบาล เพื่อให้บริการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้โดยที่รัฐบาลได้กำหนดกลวิธีในการจัดบริการต่างๆ ดังนี้

1.1.1 ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและฟื้นฟูสภาพแก่ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1.2 สนับสนุนให้มีสถานบริการและระบบบริการสาธารณสุข ในลักษณะเครือข่าย เพื่อให้มีการพึ่งตนเองและพึ่งพาซึ่งกันและกัน

1.1.3 สนับสนุนให้มีการประสานงาน ระหว่างสถานบริการสาธารณสุขทั้งภาครัฐและเอกชน

การให้บริการหรือการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐที่มีขนาดใหญ่หรือโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จะเป็นบริการทางด้านสุขภาพแก่ผู้ป่วยและผู้ให้บริการทุกวัยที่เน้นปัญหา การแก้ไขปัญหาความเจ็บป่วยและผลกระทบจากความเจ็บป่วยและผู้ให้บริการทุกวัยที่มีปัญหา การแก้ไขปัญหาความเจ็บป่วยและผลกระทบจากความเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรงจนถึงวิกฤต ต้องการความช่วยเหลือจากบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการสืบค้น โดยอยู่ที่ในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลในแต่ละสังกัด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การให้บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงมีความร่วมมือของหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน สำหรับในภาครัฐ เป็นการประสานความร่วมมือจากหน่วยงาน ได้แก่

1) กระทรวงสาธารณสุข โดยโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ ได้แก่ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิศจีน โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี

2) สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาลกลาง

3) กระทรวงศึกษาธิการ โดยโรงพยาบาลของคณะแพทยศาสตร์ต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลศิริราช

4) กระทรวงกลาโหม โดยโรงพยาบาลในสังกัดกรมแพทย์ 3 เหล่าทัพ ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

5) กระทรวงมหาดไทย โดย โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.2 ลักษณะและบทบาทของพยาบาล

1.2.1 ลักษณะของพยาบาล

นอกจากการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลวิชาชีพตามลักษณะงานขององค์การพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2540 ได้กำหนดลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไว้ดังต่อไปนี้

1) มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ภาพลักษณ์ของวิชาชีพเป็นที่น่าเลื่อมใส เกิดความศรัทธาและเชื่อถือได้ เพราะพยาบาลต้องทำตัวอย่างที่ดีทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไปและผู้มารับบริการตลอดเวลา ก่อให้เกิดความเครียด ทำให้พยาบาลต้องเผชิญกับภาวะความเจ็บป่วยของผู้มารับบริการตลอดเวลา ก่อให้เกิดความเครียด ทำให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ จึงจะสามารถปรับตัวหรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

2) ภาวะผู้นำ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สำคัญและจำเป็นต่อสังคม เพราะเป็นวิชาชีพที่ช่วยเหลือมนุษย์ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การกำหนดขอบเขตหน้าที่ของวิชาชีพพยาบาลชัดเจนขึ้น ได้แก่ ระบบพัฒนาการบริหารการพยาบาลให้มีความเป็นอิสระ มีอำนาจหน้าที่ที่มีหลักการและเหตุผลเป็นที่ยอมรับ ปราศจากการครอบงำจากวิชาชีพอื่น สามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้เคียงบ่าเคียงไหล่กับวิชาชีพอื่น สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้อยู่ในวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางการพยาบาล เพื่อการสร้างสรรค์ความเป็นปึกแผ่นและความก้าวหน้าของวิชาชีพ

3) มีขีดความสามารถระดับสากล (Global competence) ในโลกปัจจุบันเป็นข้อมูลข่าวสาร พยาบาลต้องมีความรู้ที่นอกเหนือจากความรู้ในงานอาชีพให้มากขึ้น ซึ่งความรู้ความสามารถเหล่านั้น ได้แก่

3.1) ความรู้ความสามารถด้านภาษา นอกจากภาษาไทยแล้ว พยาบาลควรจะสามารถใช้ภาษาอื่นได้อย่างน้อย 1 ภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ซึ่งถือเป็นภาษาสากล จะช่วยให้สามารถค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3.2) ความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ปัจจุบันได้นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงาน ทั้งทางด้านการศึกษาและการรักษาพยาบาลมากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระงาน พยาบาลจะต้องเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

3.3) มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life long learning) ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจ การเมือง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา การเรียนรู้ตลอดเวลาจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญที่จะช่วยให้สามารถตามทันต่อความเจริญก้าวหน้า

3.4) ของโลก ปรับการปฏิบัติงานได้เหมาะสม สามารถเรียนรู้และเข้าใจงานที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนางานได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับเป้าหมายของวิชาชีพ

3.5) มีความรู้การบริหารจัดการ ผู้มีความรู้ด้านการบริหารจัดการจะสามารถดำเนินงานอย่างเป็นระบบส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ

4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จากลักษณะงานที่ต้องติดต่อกับหลายหน่วยงานและหลายวิชาชีพ การมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรอื่น ทั้งในวิชาชีพและนอกวิชาชีพจึงคุณสมบัติที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพ

5) มีจริยธรรมและคุณธรรม งานพยาบาลเป็นงานที่ปฏิบัติต่อมนุษย์ จำเป็นต้องมีคุณสมบัติดังนี้

5.1) การควบคุมอารมณ์ให้มีการแสดงออกเหมาะสม เช่น การพูด การแสดงท่าทาง การแสดงความรู้สึกในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความอดทน รู้จักอดกลั้น

5.2) ความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม มีความตั้งใจ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมุ่งประโยชน์ต่อส่วนร่วมและไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ เป็นสำคัญ

5.3) การตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติงานการดูแลที่ต้องมีความต่อเนื่อง ตรงต่อเวลา ช่วยให้การปฏิบัติงานไปได้อย่างราบรื่นและเกิดผลดี

5.4) มีจิตใจเมตตากรุณา เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้เกิดการทำงานอย่างมีสุข โดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะช่วยบุคคลที่มารับบริการเกิดความสุข ปราศจากความเจ็บปวด บรรเทาอาการทุกข์ทรมานจากเจ็บปวด

5.5) การเสียสละ คือ เป็นบุคคลที่เห็นแก่ตัว ให้ปันแก่ผู้อื่นที่ควรให้ด้วย กำลังกาย กำลังทรัพย์ และกำลังสติปัญญา

จากลักษณะดังกล่าว จะเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพต้องเป็นผู้ที่มีสภาพร่างกายที่แข็งแรง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติการพยาบาลด้วยการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นผู้นำและมีความสามารถทั้งในเรื่องภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

1.2.2 บทบาทของพยาบาลประจำการ

พยาบาลประจำการ หรือพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่สำคัญในทีมสุขภาพ เป็นผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาล โดยเป็นผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการพยาบาลระดับวิชาชีพ มีหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพต่อผู้มารับบริการในโรงพยาบาลหรือชุมชนตามขอบเขตของงาน ซึ่งรวมถึงการแก้ไขปัญหาทางสุขภาพนั้น พื้นฐานและแก้ปัญหาซับซ้อนในการพยาบาล การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโดยกองการพยาบาล (2539) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาล ตามแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล ขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาลตามที่องค์การอนามัยโลกกำหนดแนวคิดการ

ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานและขั้นสูง ได้แบ่งขอบเขตของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ปฏิบัติการเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพได้ใช้ความรู้และทักษะพื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผนและการให้พยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการพยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว รวมถึงการขอคำปรึกษาและขอความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพตามความจำเป็นได้อย่างเหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดี

1.1) ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหา ให้การวินิจฉัย วางแผนป้องกันและส่งเสริมสุขภาพให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งผู้ป่วยที่เกิดปัญหาฉุกเฉินได้อย่างปลอดภัย

1.2) ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้ป่วยเพื่อรับการตรวจทั่วไปและตรวจพิเศษต่าง ๆ รวมทั้งการให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.3) มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือตรวจเยี่ยมผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการในหน่วยงานที่ปฏิบัติร่วมกับบุคลากรในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง

1.4) ฝ้าสังเกตวิเคราะห์อาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย ดำเนินการปรึกษาพยาบาลวิชาชีพในระดับสูงหรือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ หรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันเวลาที่ก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤต หรือมีปัญหาซับซ้อนตามมา

1.5) ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการดูแลและเหมาะสมที่จะเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับรวมถึงการป้องกันโรคตามหลักการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลที่คณะกรรมการควบคุมการติดเชื้อกำหนด

1.6) ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานหรือในทีม เพื่อประเมินปัญหา และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพของการดูแลอย่างต่อเนื่อง

1.7) จัดเตรียมและตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ตลอดเวลา

1.8) สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเองและการมีสุขภาพชีวิตที่ดี

1.9) ปฏิบัติตามแผนจำหน่าย เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตปกติกับครอบครัวได้เร็วที่สุดหรือปฏิบัติตามกิจกรรมที่หัวหน้าทีมมอบหมาย

1.10) มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้มาตรฐานการพยาบาลและคู่มือในการปฏิบัติพยาบาลต่าง ๆ

1.11) ให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรทางการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา เพื่อควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

1.12) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติพยาบาล

2) ด้านการบริหารจัดการ พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการดูแลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน เพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการโดย

2.1) มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว

2.2) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา แก้อุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน

2.3) มีส่วนร่วมในโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

2.4) ประเมินการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

2.5) ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพของการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน

2.6) มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มงาน โรงพยาบาลหรือองค์การวิชาชีพ

3) ด้านวิชาการ พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการรวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพบริการพยาบาล กล่าวคือ

3.1) มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ และผู้ที่มารับการอบรมในหน่วยงาน

3.2) สอนหรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่พยาบาลในระดับปริญญาตรี พยาบาลเทคนิคหรือผู้ช่วยพยาบาล

3.3) มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอนการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหน่วยงาน

3.4) ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการแพทย์ และการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

สมจิต หนูเจริญกุล (2543) ได้กล่าวถึงของบทบาทหน้าที่ของพยาบาลดั่งนี้ บทบาทของพยาบาลในการปฏิรูปกิจกรรมต่างๆ ทั้งในโรงพยาบาลและในชุมชนมีหลายบทบาท ซึ่งแต่ละบทบาท อาจจะกระทำไปพร้อมๆ กัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ชัดเจน เช่น พยาบาลให้การดูแลในเรื่องความสุขสบายกับผู้ป่วย แต่ในขณะเดียวกัน ติดต่อสื่อสาร สอนหรือให้คำปรึกษา รวมไปถึง บทบาทที่สำคัญของพยาบาล ได้แก่

1) เป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ (Care provider)

การดูแลเอาใจใส่และให้ความสุขสบาย รวมไปถึงกิจกรรมการรักษา ไข้ซึ่งเกียรติยศและศักดิ์ศรีของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ซึ่งบางคนอาจจะมองในบทบาทของการเป็นมารดา แต่การดูแลเอาใจใส่ของพยาบาลนั้น จะต้องอาศัยความรู้และความไวต่อความรู้สึกนึกคิดและปัญหาของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการด้วย แม้ว่าบทบาทนี้จะให้หมายความเฉพาะเจาะจงได้ค่อนข้างยาก แต่เป้าหมายที่สำคัญของบทบาทนี้คือ การสื่อให้ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ได้เข้าใจว่าอะไรคือสิ่งสำคัญสำหรับเขาและเพื่อเป็นการสนับสนุนผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ซึ่งพยาบาลกระทำได้โดยการแสดงให้เห็นถึงความรักห่วงใยในสวัสดิภาพของเขา และยอมรับเขาในฐานะบุคคลไม่ใช่วัตถุสิ่งของ

Banner และ Wrubel (1998) กล่าวว่า ความเอื้ออาทรหรือการดูแลเอาใจใส่เป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ นั่นคือ การปฏิบัติการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ จะต้องผนวกการดูแลและเอาใจใส่เข้าไปด้วยเสมอ และการดูแลเอาใจใส่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของพยาบาลผู้เชี่ยวชาญ

2) เป็นผู้ติดต่อสื่อสารและผู้ช่วยเหลือ (Communicator/Helper)

เป็นผู้ติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิชาชีพที่ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลด้วยการติดต่อสื่อสารจะช่วยในการสร้างความไว้วางใจ และรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใช้บริการ พยาบาลกับสมาชิกในครอบครัวผู้ป่วย พยาบาลกับเพื่อนร่วมงานและมีบทบาทสำคัญในกิจกรรมทุกอย่างที่พยาบาลกระทำ ในเรื่องของกระบวนการติดต่อสื่อสาร การรู้จักรับฟัง ทักษะในการตอบสนองและวิธีการสร้างสัมพันธภาพเชิงช่วยเหลือบำบัด

การติดต่อสื่อสารจะช่วยเหลือเอื้อต่อการปฏิบัติในทุกกิจกรรมการพยาบาล เช่น พยาบาลติดต่อสื่อสารให้เจ้าหน้าที่สุขภาพทราบถึงปัญหา และแผนการพยาบาลและเมื่อนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติ พยาบาลได้บันทึกสิ่งที่ได้กระทำและการตอบสนองของผู้ป่วย เพื่อให้ผู้อื่นได้รับทราบในการส่งเวร พยาบาลยังรายงานข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ว่า

พยาบาลจะต้องติดต่อกันตลอดเวลา ทั้งกับเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพกับผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ และสมาชิกในครอบครัวด้วย

3) การเป็นผู้สอน (Teacher)

การสอน หมายถึง กิจกรรมที่ผู้สอนช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ จุดเน้นของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่วนหนึ่งเกิดจากการได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ

กระบวนการสอนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การประเมิน การวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล ซึ่งเหมือนกับกระบวนการพยาบาล ในระยะของการประเมินพยาบาล จะต้องหาความต้องการและความพร้อมในการเรียนรู้ ในระยะวางแผนจะต้องวางแผนจะต้องวางเป้าหมายการเรียนรู้และวิธีการสอนในระยะปฏิบัติเป็นการดำเนินการตามกลวิธี และระยะประเมินผลจะต้องวัดการเรียนรู้ของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ

บทบาทของพยาบาลในการสอนสุขภาพมีความสำคัญเด่นชัดมากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากสาเหตุของความเจ็บป่วยที่เกิดจากวิถีชีวิตและพฤติกรรมเสี่ยงมีมากขึ้น การส่งเสริมและปกป้องสุขภาพจึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญ นอกจากนั้นการดูแลรักษาตนเองและการพึ่งพาตนเองที่บ้าน ในชุมชน จะมีมากขึ้น เนื่องจากต้องประหยัดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และการมีจำนวนเตียงในโรงพยาบาลที่จำกัด ร่วมกับการเจ็บป่วยเรื้อรังและความพิการที่ต้องอาศัยการดูแลรักษาตนเอง พึ่งพาตนเองในระยะยาว ประชาชนผู้ป่วยและครอบครัว ต้องการความรู้และข้อมูลข่าวสารในเรื่องสุขภาพ และวิธีการดูแลตนเองจากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่สุขภาพอนามัย

4) การเป็นที่ปรึกษา (Counselor)

การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือ/ผู้ให้บริการ ให้ตระหนักถึงปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด และการเผชิญกับความเครียดเพื่อพัฒนาและปรับปรุงสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และส่งเสริมความเจริญงอกงามส่วนบุคคล การให้คำปรึกษารวมถึงการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา การให้คำปรึกษาของนักจิตวิทยาบำบัดกับพยาบาลอาจมีความแตกต่างกัน คือ นักจิตวิทยาบำบัดให้คำปรึกษากับคนที่สุขภาพดีที่อาจมีความยากลำบากในการปรับตัวตามปกติ และพยาบาลเน้นการช่วยเหลือบุคคลพัฒนาความรู้สึกละเอียดและพฤติกรรมใหม่มากกว่าการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญา พยาบาลกระตุ้นผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ ให้มองหาทางเลือก รู้จักเลือกพฤติกรรมที่มีผลดีต่อสุขภาพ และพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเอง ดูแลตนเอง

การให้คำปรึกษาต้องใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสารเชิงบำบัด พยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์ สังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ และประเมินความก้าวหน้าในการสร้างสรรค์ของบุคคลและกลุ่ม พยาบาลจะต้องเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่ต้องการ เช่น พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดสุขภาพดี ต้องมีความความจริงใจในการช่วยเหลือ

ของคนอื่น และแสดงให้เห็นผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ เห็นว่าพยาบาลสนใจและเอื้ออาทรในสวัสดิภาพของเขา พยาบาลผู้นำกลุ่มต้องมีจิตว่างเพื่อการรับรู้ข้อมูล และเข้าใจสถานการณ์ของผู้รับคำปรึกษา เป็นผู้ที่ยืดหยุ่นมีอารมณ์ขัน เพื่อสามารถติดต่อกับบุคคลที่มีประสบการณ์หลากหลาย ความสามารถที่จำเป็นของผู้นำ คือ การรู้จักตนเองและเข้าใจตนเอง

5) การเป็นผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ให้บริการ (Advocator)

คำว่า Advocate หมายถึง การเป็นปากเป็นเสียงให้กับผู้อื่นซึ่งในที่นี้ คือ การเป็นผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ให้บริการ ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ ได้รับบริการที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย นอกจากนี้พยาบาลช่วยให้ผู้ป่วย รู้จักติดต่อและเจรจาต่อรองกับเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในระบบบริการสุขภาพในสิทธิของตนเอง ในส่วนขององค์การวิชาชีพทางด้านสุขภาพได้ร่วมกันออกประกาศรับรองสิทธิของผู้ป่วย

6) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นบุคคล หรือกลุ่มริเริ่มการเปลี่ยนแปลง หรือช่วยเหลือให้บุคคลเปลี่ยนแปลงตนเอง หรือเปลี่ยนแปลงระบบ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่แยกแยะปัญหาประเมินแรงจูงใจและความสามารถของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ กำหนดทางเลือกประเมินแหล่งประโยชน์กำหนดบทบาทการช่วยเหลือที่เหมาะสม สร้างและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพของการช่วยเหลือตระหนักถึงระยะการเปลี่ยนแปลงและชี้แนะผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ ให้ผ่านระยะต่างๆ เหล่านี้ การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเป็นบทบาทสำคัญในการให้การบำบัดทางการพยาบาล พยาบาลใช้กระบวนการพยาบาลในการช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ ในวงเป้าหมายดำเนินการและคงไว้ซึ่งความเปลี่ยนแปลง ทั้งความรู้ ทักษะ ความรู้สึกและเจตคติที่จะส่งเสริมปกป้องสุขภาพ ตลอดจนการดูแลและฟื้นฟูสภาพตนเองเมื่อเจ็บป่วย

7) การเป็นผู้นำ (Leader)

บทบาทของการเป็นผู้นำ สามารถนำไปใช้ในระดับต่างๆ ที่หลากหลาย ทั้งบุคคลครอบครัว กลุ่มและชุมชน หรือสังคมที่ใหญ่ขึ้น ในระดับที่ใช้กับผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ ภาวะผู้นำทางการพยาบาล หมายถึง กระบวนการสัมพันธภาพระหว่างบุคคลซึ่งในกระบวนการนี้ พยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้ป่วยบริการ ในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายและหาแนวทางบรรลุเป้าหมาย เพื่อปรับปรุงสุขภาพและสวัสดิภาพ ภาวะผู้นำเป็นกำหนดการปฏิบัติเชิงวิชาชีพของพยาบาลและช่วยให้พยาบาลเจริญเติบโตในวิชาชีพ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นความพยายามที่จะชักจูงคนอื่น

เป้าหมายของภาวะเป็นผู้นำ แตกต่างกันในแต่ละระดับที่นำไปใช้ และรวมถึง 1) การปรับปรุงภาวะสุขภาพของบุคคลและครอบครัว 2) การเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในหมู่พยาบาลที่ได้รับการดูแลและ 3) การปรับปรุงเจตคติและความคาดหวังของประชาชนต่อวิชาชีพการพยาบาล เป็นต้น

8) การเป็นผู้จัดการ (Manager)

ความหมายของการจัดการมักจะสับสนกับภาวะผู้นำ เนื่องจากในวารสารส่วนใหญ่ ภาวะผู้นำมักจะเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มในองค์กร การจัดการ คือ การวางแผน การให้ทิศทาง การพัฒนาคน การติดตามการตรวจสอบการให้ความดีความชอบและเป็นตัวแทนบุคลากรหรือตัวแทนองค์กรเมื่อต้องการ การจัดการจึงเกิดขึ้นในองค์กรที่มีการมองอำนาจให้ แต่ภาวะผู้นำไม่ต้องการมองอำนาจอย่างเป็นทางการในองค์กร

พยาบาลจัดการในการดูแลบุตร กลุ่มบุคคล ครอบครัวและชุมชน นอกจากนี้พยาบาลผู้จัดการยังมอบหมาย กิจกรรมการพยาบาลบางอย่างให้กับผู้ช่วยพยาบาลและพยาบาลคนอื่น ๆ และทำหน้าที่ที่เทคนิคและประเมินการปฏิบัติงานบุคคลเหล่านี้ การจัดการต้องการความรู้เกี่ยวกับ โครงสร้างและพลวัตรขององค์กร ความรู้เกี่ยวกับอำนาจและความรับผิดชอบ กระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง การป้องกันสิทธิ การมอบหมายงาน การนิเทศ และประเมินผล

9) บทบาทด้านการวิจัย (Research)

พยาบาลที่เป็นนักวิจัยมักจะจบการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือหลังปริญญาเอก เพราะการศึกษาในระดับนี้ มุ่งผลิตนักวิชาการที่มีความรอบรู้และมีความสามารถในการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ อย่างไรก็ตาม ในประเทศไทยพยาบาลที่จบปริญญาโท จะมีประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์มาแล้ว สามารถทำวิจัยได้ในระดับหนึ่ง ที่เป็นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล ผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาโท ถ้าปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก จะถูกคาดหวังให้การปฏิบัติการพยาบาลในฐานะผู้มีความรู้ความชำนาญ สามารถวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาล และถ้าการปฏิบัติการพยาบาลมุ่งไปสู่การปฏิบัติโดยใช้ผลการวิจัย พยาบาลผู้ปฏิบัติทุกคนจะต้องทราบถึงกระบวนการและภาษาที่ใช้ในการวิจัย มีส่วนร่วมในการชี้ประเด็นปัญหา การปกป้องสิทธิของผู้ถูกวิจัย พยาบาลทุกคนไม่จำเป็นต้องทำวิจัย แต่ทุกคนต้องอ่านและประเมินงานวิจัยได้อย่างมีวิจารณญาณ เพื่อสามารถใช้ผลการวิจัยประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านต่างๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพทุกคนจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาวิชาชีพ (กองการพยาบาล, 2539) ซึ่งสามารถกระทำได้ดังนี้

- 1) การให้บริการเชิงวิชาชีพ ลักษณะของการบริการเชิงวิชาชีพจะต้องปรากฏอยู่ในส่วนใหญ่ในการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล สนับสนุนและส่งเสริมการหายของโรค ทั้งยังครอบคลุมบุคคล ครอบครัว และชุมชน

2) การพัฒนาความรู้และศาสตร์ทางการพยาบาล เป็นการสร้างและส่งเสริมให้องค์ความรู้ หรือทฤษฎีอันเป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพพยาบาลด้วยการศึกษาวิจัย ที่จะพิสูจน์ได้ องค์ความรู้เหล่านั้นเป็นทฤษฎีและขยายเขตแดนความรู้ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

3) การให้ความร่วมมือต่อสมาคมวิชาชีพ เพื่อผดุงคุณค่าของวิชาชีพการพยาบาล ทั้งด้วยลักษณะของกฎหมายการเมือง และการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพองค์วิชาชีพมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาวิชาชีพได้ดังนี้

3.1) สร้างความสามัคคีระหว่างสมาชิก

3.2) พัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้าทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ โดยองค์กรวิชาชีพจะเป็นผู้กำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาและการบริการทางวิชาชีพ

3.3) ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพของคนทำงาน เพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ

3.4) เป็นศูนย์รวมเสียงและพลังของกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล

4) การปฏิบัติวิชาชีพโดยยึดถือกฎหมาย จรรยาบรรณ และจริยธรรม เป็นอีกแนวทางที่จะส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพสามารถพัฒนาวิชาชีพได้อย่างจริงจัง

หน้าที่ความรับผิดชอบต่อการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลต้องอยู่ในความสำนึกของผู้ประกอบวิชาชีพที่ต้องเลือกแนวทางปฏิบัติเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพในลักษณะของการบริการวิชาชีพที่ต้องเลือกแนวทางปฏิบัติเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพในลักษณะของการบริการวิชาชีพ พัฒนาองค์ความรู้หรือศาสตร์ทางการพยาบาล ให้ความร่วมมืออันดีต่อสมาคมวิชาชีพและการยึดถือกฎหมาย จรรยาบรรณและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ และอาศัยความร่วมมือกันของทุกฝ่าย เพื่อความสำเร็จของการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล

1.2.3 บทบาทของผู้บริหารทางการพยาบาล

จากคำนิยามในบทบาทของพยาบาลวิชาชีพดังกล่าวมาแล้วที่สมจิต หนูเจริญกุล (2543) ได้ให้คำนิยามไว้ จะเห็นได้ว่า บทบาทของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 9 ด้านก็ยังคงเป็นบทบาทของผู้บริหารทางการพยาบาล แต่จะเน้นหนักในด้านต่าง ๆ ดังนี้ เป็นผู้ติดต่อสื่อสารและผู้ช่วยเหลือ (Communicator/Helper) การเป็นผู้สอน (Teacher) และการเป็นที่ปรึกษา (Counselor) ในกลุ่มผู้บริหารที่มีตำแหน่งทางวิชาการ การเป็นผู้นำ (Leader) การเป็นผู้จัดการ (Management) และบทบาทด้านการวิจัย (Research)

นอกจากนี้ Minzberg (1973) ได้ให้แนวคิดสำหรับบทบาทของผู้บริหารการพยาบาล กล่าวไว้ดังนี้

1) บทบาทในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal roles) โดยสถานภาพและอำนาจบังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากมีตำแหน่ง

ที่สูงสุดในองค์การ ต้องมีการประเมินในการติดต่อระหว่างบุคคล สถานภาพและอำนาจหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาระหว่างบุคคล ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดบทบาท 3 บทบาท ดังต่อไปนี้

(1) บทบาทหัวหน้า (Figurehead) เป็นบทบาทพื้นฐานโดยทั่วไปของบทบาทผู้บริหารและถือเป็นสัญลักษณ์ของผู้บริหาร โดยบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านพิธีการต่าง ๆ งานสังคม เช่น กล่าวต้อนรับบุคคลากรใหม่ในวันปฐมนิเทศ งานเลี้ยงสร้างสรรค์ ซึ่งโดยสถานภาพและอำนาจบังคับบัญชางานเหล่านี้จะขาดผู้บริหารไม่ได้

(2) บทบาทผู้นำ (Leader) เป็นผู้กำหนดงานและจัดการสิ่งแวดล้อมของงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจูงใจ การฝึกพนักงานและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย กำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การเพื่อประสิทธิผลขององค์การ

(3) บทบาทผู้ติดต่อประสานงาน (Liaison) โดยอำนาจบังคับบัญชาและสถานภาพ ผู้บริหารต้องสามารถพัฒนาการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์การเพื่อเชื่อมต่อระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อมภายนอก เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของผู้บริหารสู่ภายนอกองค์การ เช่น การสัมมนาระหว่างชาติ การสัมมนาในวิชาชีพเดียวกัน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยขยายเครือข่ายและเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล

2) บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational roles) เป็นบทบาทในการรับและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เช่น ข้อมูลอ้างอิง รายงานความคิดเห็น และอื่น ๆ รวมทั้งการพูดก็เป็นข้อมูลข่าวสารด้วย ซึ่งข้อมูลข่าวสารนั้นมีความสำคัญในการใช้ประกอบการตัดสินใจ ข้อมูลข่าวสารแบ่งออกเป็นข้อมูลข่าวสารภายใน และข้อมูลข่าวสารภายนอก ซึ่งบทบาทด้านข้อมูลข่าวสารประกอบด้วย

(1) บทบาทผู้รับและตรวจสอบข้อมูล (Monitor) ผู้บริหารต้องค้นหาและรับข้อมูลอย่างต่อเนื่องจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อที่จะทำความเข้าใจองค์การและสิ่งแวดล้อม ข้อมูลอาจจะได้จากทั้งภายในและภายนอกองค์การ ผู้บริหารจะใช้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเปลี่ยนแปลง แยกแยะปัญหาและโอกาส เข้าใจสภาพแวดล้อมเพื่อทำการตัดสินใจ กำหนดคุณค่าขององค์การและเพื่อให้ข้อมูลกับผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอกองค์การ

(2) บทบาทผู้เผยแพร่ข้อมูลจากภายในหน่วยงาน (Disseminator) เป็นบทบาทในการเผยแพร่ข้อมูลภายในหน่วยงาน ข้อมูลเป็นทรัพยากรที่มีอำนาจ มีคุณค่า การเผยแพร่ข้อมูลภายในหน่วยงานเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจและสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) บทบาทผู้ให้ข้อมูล (Spokesman) ผู้บริหารต้องเผยแพร่ข้อมูลสู่ภายนอกองค์การ สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้ข้อมูลแก่สาธารณะในด้านภารกิจขององค์การ

การวางแผน นโยบาย และส่งข้อมูลที่มีประโยชน์ในการประสานงาน และต้องทราบว่าข้อมูลใด ควรเผยแพร่ ข้อมูลใดควรเก็บเป็นความลับ

3) บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional roles) เป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เนื่องจากการใช้อำนาจบังคับบัญชาให้เหตุผลเพื่อประเมินข้อมูลใช้ประกอบในการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องวางแผนกลยุทธ์ในการตัดสินใจว่าองค์การจะมุ่งสู่ทิศทางใด ผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในการตัดสินใจภายในองค์การ เนื่องจากโดยอำนาจการบังคับบัญชาผู้บริหารเป็นเพียงผู้เดียวที่ได้รับการมอบหมายให้นำองค์การไปสู่ภารกิจที่สำคัญ การตัดสินใจของผู้บริหารนั้นแสดงให้เห็นถึงความรู้ของผู้บริหารและคุณค่าขององค์การ บทบาทในการตัดสินใจนั้น Mintzberg แบ่งเป็น 4 บทบาท คือ

(1) บทบาทการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ในบทบาทนี้ผู้บริหารเป็นผู้คิดริเริ่มและเป็นผู้ออกแบบในการควบคุมการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ค้นปัญหาและโอกาสอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบสถานการณ์ที่ต้องปรับปรุง ผู้บริหารต้องทำโครงการที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหา มีการนิเทศงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา จัดบุคลากรเข้าทำงาน การฝึกอบรมบุคลากร เป็นต้น

(2) บทบาทผู้จัดการเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา (Disturbance Handler) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า หรือสถานการณ์ที่ปล่อยทิ้งไว้แล้วจะเกิดปัญหาวิกฤตตามมา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องรีบแก้ไขให้ทันเวลาที่ สถานการณ์ที่เป็นปัญหาอาจเกิดขึ้นได้จาก 1) ความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับบุคคลอื่น ๆ 3) การสูญเสียทรัพยากรหรือเกิดภาวะคุกคามองค์การ เมื่อผู้บริหารเผชิญกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ต้องแก้ไขปัญหตามลำดับความสำคัญ

(3) บทบาทผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource allocation) ผู้บริหารมีหน้าที่ในการจัดสรรทรัพยากรทุกชนิด เช่น ทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ สวัสดิการต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ การจัดสรรทรัพยากรเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ การจัดตารางเวลาการทำงาน วางนโยบายและจัดระบบงานและใช้อำนาจบังคับบัญชาในการบริหารงาน

(4) บทบาทผู้เจรจาต่อรอง (Negotiator) เป็นผู้ทำการประนีประนอมระหว่างองค์การกับองค์การ หรือระหว่างองค์การกับบุคคล การเจรจาต่อรองเป็นบทบาทสำคัญในงานบริหารซึ่งนำมาสู่การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เช่น การเจรจาต่อรองกับพนักงานที่เดินขบวนประท้วง เป็นต้น

ทศนา บุญทอง (2543) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องพัฒนาคุณลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1) การเป็นผู้รอบรู้ (Well Rounded) ผู้บริหารการพยาบาลจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ทางการแพทย์ในความรับผิดชอบอย่างค้ำยำง และรอบรู้ในด้านเศรษฐกิจสังคม และการสาธารณสุขสามารถแสดงความคิดเห็น ทักษะ ต่อผู้ร่วมงานที่บริหารองค์กรและบุคคลมีหลากหลายในสังคมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะไปสู่การมีเครือข่ายบุคคลและการยอมรับในสังคมอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการร่วมมือซึ่งกันและกันในระดับองค์กร ความรู้รอบจะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องทิศทางและป้องกันความสูญเสียขององค์กร

2) มีความรู้และทักษะการบริหารจัดการ (Administration and Management Skill) ผู้บริหารองค์กรพยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่ถูกต้องในการบริหารจัดการองค์กร และพัฒนาระบบบริการ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร และนำไปสู่ผลลัพธ์สูงสุดที่พึงประสงค์ขององค์กร

3) มีทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skill) ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับ ในการที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือประสานกันของบุคลากรในองค์กรพยาบาลและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหาร องค์กรพยาบาลในปัจจุบัน ได้แก่ ทักษะการนำการเปลี่ยนแปลงหรือการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง (Management for Change) การต่อรอง (Negotiation) การให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Lobby) และการยืนหยัด (Assertiveness)

4) มีทักษะการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร จากกระแสสังคมโลกในภาวะโลกาภิวัตน์และการใช้เทคโนโลยี และทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวในการบริหาร เพื่อความรวดเร็วในการใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสาร และการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารขององค์กร โดยผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาสากล เพื่อการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารองค์กร

นอกจากนี้ ทศนา บุญทอง (2543) ได้กล่าวถึง แนวทางปฏิรูปแรงจูงใจบุคลากรพยาบาล เพื่อให้ระบบบริการสุขภาพ และเป็นแรงกระตุ้นให้พยาบาลเกิดการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ได้แก่

1) กำหนดภาระงานของบุคลากรพยาบาลให้เหมาะสม และตรงตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

2) กำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเท่าเทียม แก่บุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่มีลักษณะเสี่ยง และงานที่ปฏิบัติในชุมชนและถิ่นทุรกันดาร

3) จัดให้มีสวัสดิการ โดยเฉพาะบ้านพักอาศัยที่สะดวกและปลอดภัยแก่บุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติในชุมชนและถิ่นทุรกันดาร

4) ขยายโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ให้โอกาสแก่บุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิให้มากยิ่งขึ้นและเท่าเทียมกับผู้ปฏิบัติงานในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ

5) จัดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลในชุมชนได้ศึกษาต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานและเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ

6) ให้โอกาสพยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผน และร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารการพยาบาลต้องมีความเป็นหัวหน้าและมีภาวะผู้นำ ลักษณะของผู้บริหารการพยาบาลต้องมีความรอบรู้ มีทักษะในการบริหารจัดการ มีทักษะการติดต่อประสานงาน สามารถใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อให้ทันต่อกระแสสังคมโลก

2. แนวคิดและหลักการการจัดสวัสดิการ

2.1 ความหมายของสวัสดิการ

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

Dale S. Beach (1971) กล่าวว่า สวัสดิการคือผลประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็นเงินที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้ เป็นการคุ้มครองหรือช่วยเหลือในเรื่องความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกระทันหันไม่ว่าจะเป็นการลาออกหรือไล่ออก การพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ นอกจากนี้จะเป็นเงินแล้วอาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะดวกสบายให้ถูกหลักอนามัย และการให้ลาพักโดยได้รับเงินเดือนตามสมควร เป็นต้น

Bergmann และคณะ (1998: 448) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รางวัลทางอ้อมที่ได้รบจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยสวัสดิการจะมีความแตกต่างสำหรับกลุ่มพนักงานแต่ละกลุ่มในองค์กร

Bermardin และ Russell (1988: 289) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รูปแบบของ ค่าตอบแทนทางอ้อม โดยมีเป้าหมายเพื่อรักษาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน

Dessler (1998: 319) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ส่วนที่เพิ่มเติมจากค่าจ้างหรือ เพิ่มเติมจากที่ได้รับจากการทำงานตามปกติ

Sherman และคณะ (1998: 456) กล่าวไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือ ค่าตอบแทนที่จำเป็นจะต้องมี โดยสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร

Torrington และ Hall (1998: 522- 523) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ ที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ โดยสวัสดิการที่ได้รับ จะได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

สุดา จารุประกร (2523) ให้ความหมาย สวัสดิการ ว่าเป็นผลประโยชน์และบริการ ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่พนักงานหรือลูกจ้างคน นั้นยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักงานชั่วคราว และเมื่อพ้นจากงานเพื่อเป็นการบำรุงขวัญของพนักงาน หรือให้ลูกจ้างได้ทำงานอย่างมีความสุขสบายใจ มีประสิทธิภาพและมีความพอใจกับงาน

ภายณา สรเพชญ์พิสัย (2525) ให้ความหมาย สวัสดิการ คือ บริการและประโยชน์ พิเศษต่างๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ซึ่งโดยปกติหน่วยราชการหรือนายจ้าง จัดให้มีขึ้นตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

ละออ อริยกุลนิมิต (2546) สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่ หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ได้รับความสะดวกสบาย สุขภาพอนามัยดี มีความ ปลอดภัยในการทำงานทั้งในขณะที่ยังปฏิบัติงานอยู่ ระยะเวลาพักงานชั่วคราว และเมื่อพ้นจากงาน เพื่อ เป็นการบำรุงขวัญให้บุคลากรทำงานด้วยตั้งใจ เต็มใจและพอใจ สวัสดิการที่ให้อาจเป็นเงินหรือ บริการอื่นๆ เช่น บริการสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ บริการด้านข่าวสาร การ พักผ่อนหรือสันทนาการ การให้คำแนะนำในเรื่องส่วนตัวเมื่อมีปัญหา

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งองค์กรหรือนายจ้างเป็น ผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวันและวันหยุด พิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายโดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรสมควรปฏิบัติ เพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มี ความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร ปัจจุบันการจัดสวัสดิการในองค์กรมีความสำคัญต่อขวัญ กำลังใจ การธำรงรักษาบุคลากร และความทุ่มเทที่บุคลากรมีให้บุคลากร เนื่องจากผลประโยชน์อื่น ที่บุคลากรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน จะมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพของตนเองและ ครอบครัวได้ และยังเป็นการสร้างความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร

จากความหมายดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการต่างๆ ให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้ เป็นการคุ้มครองหรือช่วยเหลือในเรื่องความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการลาออกหรือไล่ออก การพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ ที่นอกจากจะเป็นเงินเดือน รวมถึงการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการดำรงชีวิต เพื่อช่วยเหลือในการครองชีพ หรือเพื่อทำให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีพ และเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งถือเป็นการชำระรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์การ

2.2 แนวคิดของสวัสดิการ

จากการศึกษาแนวคิดของสวัสดิการ จากนักวิชาการหลายท่าน รวบรวมได้ดังนี้

Scherthor (2002) กล่าวว่า สวัสดิการ เป็นผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือนที่องค์กรจัดเตรียมให้แก่พนักงานหรือลูกจ้าง ประเภทของสวัสดิการประกอบด้วย 1) การคุ้มครองชีวิตและสุขภาพ 2) วันหยุดพักผ่อน 3) เงินบำนาญ 4) สนับสนุนด้านการศึกษาและ 5) การคุ้มครองหรือช่วยเหลือในเรื่องความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการลาออกหรือไล่ออก การพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ

Hellrigel, Jackson and Slocum (2005) กล่าวว่า สวัสดิการ เป็นบริการทั่วไปที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดเตรียมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ประกอบไปด้วย 1) การประกันและดูแลสุขภาพ 2) เงินบำเหน็จบำนาญ 3) เงินเบียดแทน 4) เงินกองทุนเลี้ยงชีพ 5) วันหยุดวันพักผ่อน วันลาพักและวันลาป่วย และ 6) การแบ่งช่วงเวลาให้พักกลางวัน

Paul and Chales (1956) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นหนึ่งของการจัดการงานบุคคลที่มุ่งเน้นให้ความสะดวกสบาย ความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคง หมดกังวลใจในเรื่องต่างๆ ทำให้มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งสวัสดิการได้ 6 ประเภท คือ

1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของข้าราชการ หรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น และเพื่อบรรเทาความเดือนร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัวเพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดิน และอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้นอกเหนือไปจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำ

2) สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษา เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตรด้วยบริการต่างๆ ในด้านนี้ เช่น การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน การให้มีห้องสมุดทางวิชาการและการจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่างๆ เป็นต้น

3) บริการด้านสงเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวาง เพราะรวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์และบริการอื่นๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำห้องส้วม ให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย เป็นต้น

4) ด้านสวัสดิการด้านสันตนาการ เช่น การจัดสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

5) สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตราภาพ ในการดำรงชีวิตของข้าราชการหรือพนักงานในหน่วยงานนั้น เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน การประกันประเภทต่างๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่างๆ เป็นต้น

6) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการในด้าน การแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) (2541: 11) กล่าวถึงสวัสดิการในราชการไทย คือ ค่าตอบแทนต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่ราชการจัดให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำ เพื่อช่วยเหลือข้าราชการในการครองชีพและเกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต เป็นเครื่องมือจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการและรักษามูลค่าเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ ตลอดจนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และสิ่งสำคัญที่สุดคือเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มพูนผลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบังเกิดประสิทธิผลแก่หน่วยงาน ซึ่งโดยปกติจะจัดเพื่อให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างทุกคนหรือให้คนส่วนใหญ่ได้รับ ในหลักการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป การปฏิบัติงาน หน่วยงานต้นสังกัดจะต้องกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามผลงานที่ได้ปฏิบัติ โดยปกติแล้วหน่วยงานต้นสังกัดมักจะกำหนดค่าตอบแทนเป็นรูปตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เป็นต้น นอกจากนี้บางหน่วยงานต้นสังกัดอาจกำหนดสวัสดิการที่เป็นผลประโยชน์เพิ่มเติมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเองอีกก็ได้ ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้รับนี้ มิใช่เกิดเนื่องจากการปฏิบัติงานโดยตรง กล่าวคือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานให้แก่ทางราชการนั้น ได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนหลัก พร้อมสวัสดิการอีกมากมายหลายประเภทตลอดระยะเวลาที่รับราชการอยู่และเมื่อพ้นจากราชการหรือจนกระทั่งข้าราชการถึงแก่ชีวิตเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานของข้าราชการ สวัสดิการที่ข้าราชการได้รับจากทางราชการประกอบด้วย

1) สิทธิในการลาของวันหยุดที่ได้รับอนุญาตข้าราชการ แบ่งการลาของข้าราชการออกเป็น 9 ประเภท คือ (1) การลาป่วย (2) การลาคลอดบุตร (3) การลากิจส่วนตัว (4) การลาพักผ่อน (5) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ (6) การลาเข้ารับการศึกษาหรือเข้ารับราชการเตรียมพล (7) การลาไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย (8) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ (9) การติดตามคู่สมรส

2) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในราชการ ได้แก่ เงินบำเหน็จเงินบำนาญ เงินค่าบำเหน็จบำนาญพิเศษ บำเหน็จตกทอด เงินค่าช่วยเหลือค่าจัดการศพ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพข้าราชการบำนาญ (ช.ค.บ.) กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)

3) ด้านสุขภาพ ได้แก่ ค่าตรวจสุขภาพประจำปี ให้บริการรักษาพยาบาลรวมถึงค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรค ค่าห้องและค่าอาหารตลอดเวลาที่เข้ารับการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วยรวมถึง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร

4) ด้านเศรษฐกิจการเงิน ได้แก่ เงินเบี้ยกัณดาร เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าเช่าบ้าน โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา ค่าเบี้ยเดินทาง ค่าเครื่องแต่งตัว

5) เงินพิเศษหรือเงินสวัสดิการอื่นๆ ได้แก่ เงินเบี้ยประชุมกรรมการ เงินสมนาคุณวิทยากร เงินค่าสอนพิเศษ เงินเพิ่มสำหรับข้าราชการอยู่ในต่างประเทศ เงินทำขวัญข้าราชการได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจนพิการหรือสูญเสียอวัยวะส่วนใด เงินรางวัลเกี่ยวกับการสอบ เงินค่าสอนพิเศษ เงินค่าสมนาคุณ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

สำนักงานก.พ. (2547) กล่าวถึง การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการจัดให้มีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิต นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เป็นกรณีปกติ หรือเพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการ หรือที่คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการเห็นสมควรให้จัดเพิ่มขึ้นสำหรับส่วนราชการต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) ยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพใจ สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน 3) เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน 4) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากข้อที่กล่าวข้างต้น โดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดประเภทของสวัสดิการภายในส่วนราชการ ดังนี้

- 1) การออมทรัพย์
- 2) การให้กู้เงิน
- 3) การเคหะสงเคราะห์
- 4) การฌาปนกิจสงเคราะห์

- 5) การกีฬาและนันทนาการ
- 6) การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ
- 7) การฝึกอาชีพเพื่อเสริมรายได้และลดรายให้แก่สมาชิก
- 8) การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่นๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษา เงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น
- 9) กิจกรรมหรือสวัสดิการภายในส่วนราชการประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการเห็นสมควร

ซึ่งประเภทสวัสดิการที่กำหนดในระเบียบนี้เป็นตัวอย่างของประเภทสวัสดิการหรือกิจกรรมสวัสดิการภายในส่วนราชการจะจัดขึ้น เพราะคณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการอาจจัดสวัสดิการประเภทอื่นๆ ได้ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นสวัสดิการที่เป็นไปตามความหมายที่ระเบียบสวัสดิการนี้กำหนด

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2548: 241) ได้พิจารณาจากปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ ความสะดวกสบายในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงและปลอดภัย สุขภาพและ พลาหมัยของบุคลากร ตลอดจนการตื่นตัวของสังคม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจโดยจำแนกชนิดของการจัดสวัสดิการในองค์การออกเป็น 10 ประเภท ดังนี้

- 1) บริการด้านสุขภาพ (Health Services) เป็นการดูแลสุขภาพและพลาหมัยของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพและการให้ข้อมูลสุขอนามัย เป็นต้น
- 2) บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) เป็นการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัยการฝึกอบรม และเตรียมความพร้อม เป็นต้น
- 3) บริการด้านความมั่นคง (Security Services) เป็นการสร้างความมั่นคงทางกายภาพและความรู้สึกแก่บุคลากร เช่น เงินรางวัล เงินทดแทน การประกันชีวิต และเงินบำนาญ เป็นต้น
- 4) ค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต (Payment for Entitle Leave) เป็นการให้ค่าตอบแทนตามปกติในวันหยุดพิเศษต่างๆ ของพนักงาน เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อน ทำกิจกรรมทางศาสนาหรืองานเฉลิมฉลองของสังคม เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี วันลาทักและวันลาป่วย เป็นต้น
- 5) บริการด้านการศึกษา (Education Services) เป็นการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากรในองค์การ เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนพัฒนาบุคลากร การให้ลาศึกษาต่อ เป็นต้น
- 6) บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นการให้ความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ และการดำรงชีวิตตามความเหมาะสมแก่บุคลากร เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้าและเงินสงเคราะห์ต่างๆ เป็นต้น

7) บริการนันทนาการ (Recreational Services) เป็นการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น จัดกิจกรรมพักผ่อน ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมกีฬา การจัดเตรียมอุปกรณ์และสนามกีฬา และการจัดการแข่งขันกีฬาประจำปี เป็นต้น

8) บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) เป็นการให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติตนแก่สมาชิก เช่น ให้คำปรึกษาในด้านอาชีพ ความขัดแย้งในที่ทำงาน ชีวิตครอบครัวและกฎหมาย เป็นต้น

9) เงินสวัสดิการและโบนัส (Award and Bonuses) เป็นการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหรือการให้รางวัลกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลพนักงานดีเด่น และรางวัลพนักงานซื้อสัตย์ เป็นต้น

10) บริการอื่นๆ (Other Services) เป็นการสนับสนุนในด้านอื่นที่นอกเหนือจากสิ่งที่กล่าวมาแล้ว เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร บ้านพักตากอากาศ เป็นต้น

2.3 ความสำคัญของสวัสดิการ

จากความสำคัญของสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการ คือ สาเหตุอย่างหนึ่งของปัญหาคุณภาพของข้าราชการ ดังนั้น จึงมีการกำหนดแนวทางไว้คือ การปรับปรุงรายได้ สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและที่เหมาะสม แต่สิ่งที่ยังคงปรากฏ คือ ความไม่พึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อสวัสดิการ รวมทั้งสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากทางสังคม สาเหตุประการหนึ่งคือ เกิดการเปรียบเทียบในระหว่างข้าราชการด้วยกันในทุกระดับชั้นและหน่วยงาน รวมทั้งพนักงานในภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน จึงมีผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับต่ำ ประสิทธิภาพการทำงานไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจและมีอัตราการลาออกจากงานเพิ่มขึ้นทุกปี (สุรางค์รัตน์ วชิราภรณ์, 2540: 15) การบริหารงานบุคคลจะประกอบด้วยแนวคิดมี 2 แนวคิด คือ

1) แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน

ในปัจจุบันต่างเป็นที่ยอมรับกันว่า การลงทุนด้านสวัสดิการไม่ว่าจะเป็นการลงทุนเพื่อให้สวัสดิการในรูปแบบหรือประเภทใดก็ตาม ทุกอย่างที่มีการดำเนินการลงไปถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้แนวคิดคิดนี้เป็นพื้นฐานสำหรับการจัดสวัสดิการ โดยนำมารวมไว้เป็นส่วนหนึ่งของค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่อยู่ในส่วนของค่าตอบแทน ซึ่งปกติแล้ว การจ่ายค่าตอบแทนประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญ คือ

การจ่ายค่าตอบแทนขั้นมูลฐาน (Base Pay) เมื่อเริ่มงานที่กำหนดให้ปฏิบัติเป็นปกติ ด้วยการแบ่งงานที่ปฏิบัติออกเป็นหมวดหมู่ต่างๆ

การจ่ายสวัสดิการ (Fringe Benefits) ที่นอกเหนือจากค่าจ้าง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นการประกันประเภทต่างๆ (Insurance Benefits) การจ่ายเงินพิเศษ (Premium Payments) การจ่ายในกรณีที่ไม่ได้ทำงาน (Pay for Time not Worked) เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันลาป่วย วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น และบริการต่างๆ (Services) สำหรับบุคลากรหรือลูกจ้าง

การจ่ายเพื่อการจูงใจ (Incentive Pay) ได้แก่ การจ่ายเงินพิเศษที่นอกเหนือจากการจ่ายขั้นมูลฐาน เป็นการจ่ายให้กับลูกจ้างแต่ละคนที่มีความสามารถและมีความพยายามเพิ่มผลผลิตส่วนมากกำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากความสามารถของบุคลากรหรือลูกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้สอดคล้องกับแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร

ซึ่งอาจจำแนกผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็น 5 ประเภท คือ

(1) ค่าจ้าง/เงินเดือน ซึ่งตามปกติคือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นสูงสุดในการบริหารงาน เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนอื่นๆ เพราะเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสามารถรักษานักงานให้คงอยู่กับองค์กรได้นาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด

(2) แรงจูงใจประจำปี หรือที่รู้จักกันดีว่า โบนัส (Bonus) มาตรฐานการจ่ายที่นิยมตามปกติ คือ การจ่ายให้ปีละ 1 ครั้ง หรือปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนเป็นปีละ 2-3 ครั้ง อัตราการจ่ายอาจให้สูงสุดปีละ 1-8 ครั้ง ถือว่าเป็นเรื่องที่ยกจ่ายในวันใด เช่น วันตรุษจีน คริสต์มาส วันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น การจ่ายประเภทนี้มีหลักสำคัญ คือ จ่ายโดยมีแนวโน้มที่จะผูกพันกับผลงานที่ทำได้

(3) แรงจูงใจระยะยาว เป็นการจ่ายให้กับบุคลากรหรือลูกจ้างที่มีอายุการทำงานนานกว่า 1 ปี ซึ่งตามปกติจะกำหนดขั้นต่ำไว้ระหว่าง 3-5 ปี จ่ายในรูปของรางวัลการทำงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น และอยู่กับองค์กรนานขึ้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีความแตกต่างกับแรงจูงใจที่จัดให้สำหรับผู้บริหารระดับสูง

(4) ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ได้แก่ บำนาญ การมีส่วนร่วมในผลกำไร การประกันชีวิต การจ่ายกรณีพิการ เสียชีวิต การรักษาพยาบาลและประโยชน์

(5) ประโยชน์ตอบแทนสำหรับผู้บริหารระดับสูง การจัดประโยชน์ตอบแทนให้แก่ผู้บริหารสูงนั้น ส่วนหนึ่งก็ด้วยเหตุผลที่ต้องการขดเชยเรื่องภาษี เป็นเรื่องราวการแข่งขันประเภทกิจการและอุตสาหกรรมบริการที่ให้ เช่น พนักงานขับรถประจำตำแหน่ง รถประจำตำแหน่ง ค่าบำรุงสมาชิกสโมสรชั้นสูง ค่าเลี้ยงรับรอง การเดินทางชั้นพิเศษ การตรวจสุขภาพอย่างละเอียดด้วยอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย เป็นต้น

ซึ่งจะเห็นได้ว่า สวัสดิการสำหรับบุคลากรหรือลูกจ้างในแห่งแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเหตุผลและวัตถุประสงค์ของผู้ให้ คือ หน่วยงานหรือองค์กรที่สังกัดหรือนายจ้าง แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสวัสดิการของบุคลากรหรือลูกจ้างเป็นสิ่งที่มองผลลัพท์ได้หลายประการ ฉะนั้น สวัสดิการขั้นต่ำซึ่งถือเป็นพื้นฐานของการประกันว่าบุคลากรหรือลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองดูแลตามมาตรฐานขั้นต่ำของแต่ละสังคม จึงเป็นสิ่งที่รัฐต้องเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการออกกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือนายจ้างต้องปฏิบัติตาม ส่วนที่

นอกเหนือไปจากนั้นเป็นเรื่องของนายจ้างที่จะจ้างต้องปฏิบัติ ส่วนที่นอกเหนือไปจากนั้นเป็นเรื่องของหน่วยงานต้นสังกัดหรือนายจ้างที่จะใช้สวัสดิการเป็นเครื่องมือหรือแนวทางเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหรือลูกจ้างในหน่วยงานและลดปัญหาต่างๆ ที่ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะเผชิญในรูปแบบต่างๆ กัน แต่เนื่องจากสวัสดิการที่จัดขึ้นมานั้นมิใช่จะเป็นสิ่งที่ดีก่อให้เกิดผลดีเสมอไป จึงจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีพื้นฐานเข้าร่วมด้วย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทั้งบุคลากรหรือลูกจ้างและหน่วยงานหรือองค์กร

2) แนวคิดสวัสดิการหรือแนวคิดประโยชน์เกื้อกูล

ตามปกติ คำว่า สวัสดิการ (Welfare) ถ้าในทางธุรกิจจะนิยมใช้คำอื่นมากกว่า เช่น ใช้คำว่า ประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ประโยชน์ตอบแทนลูกจ้าง (Employee Benefits) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่าเรื่องของสวัสดิการเป็นเรื่องที่คนทั่วไปถือว่ารัฐต้องเป็นผู้จัด ซึ่งไม่แสวงหาผลกำไรและเป็นบริการที่ให้เปล่า

ที่มาของแนวคิดนี้จะเน้นที่ว่า หน่วยงานที่สังกัดหรือนายจ้างที่เป็นผู้ที่มีโอกาสเหนือกว่าจะต้องเป็นผู้ให้และเป็นการให้แบบบิดาให้บุตร ให้โดยเสน่หามีใช่เป็นการบังคับวัตถุประสงค์ของการให้เพื่อให้ลูกจ้างอยู่กับตนนานๆ นอกจากนี้ ยังเชื่อว่าผลของการให้จะทำให้บุคลากรหรือลูกจ้างมีขวัญที่ดี ผลผลิตสูงขึ้น ในการจัดสวัสดิการหรือบริการใดๆ จึงจำเป็นต้องมีการเปรียบเทียบกับต้นทุนที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ และผลลัพธ์ที่ตามมาจะเป็นผลดีกลับคืนสู่องค์กร ดังนี้

- (1) ระบบคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (2) ขวัญและกำลังใจ รวมทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กรดีขึ้น
- (3) อัตราการเข้า-ออกงาน และการขาดงานลดต่ำลง
- (4) ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ทางบวกสำหรับองค์กรหรือหน่วยงาน
- (5) ลดอิทธิพลและบทบาทของสหภาพแรงงานรวมทั้งลดภาวะการ

แทรกแซงจากรัฐ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.4 หลักการจัดสวัสดิการ

หลักการจัดสวัสดิการ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

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

1) หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง ต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง ฝ่ายบริหารควรศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานก่อน ไม่ควรดำเนินการตามข้อเรียกร้องของพนักงานบางกลุ่ม เพราะบางครั้งการจัดโครงการด้านสวัสดิการบางอย่างขึ้นแล้ว ไม่มีพนักงานสนใจมาใช้บริการทำให้การดำเนินการ ไม่สัมฤทธิ์ผล ทำให้สิ้นเปลืองและไม่คุ้มค่า

2) หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล คือ ต้องตอบสนองความต้องการของคนทั้งหมด เช่น หากจะจัดการประกันภัยแก่พนักงานก็ควรจัดในลักษณะการประกันแบบเป็นกลุ่ม เพราะมีผลประโยชน์คุ้มครองคนทั้งกลุ่มและประหยัดค่าใช้จ่าย

3) หลักการยืดหยุ่น มีขอบเขตการให้กว้างขวางครอบคลุมพนักงานทุกคน เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถใช้บริการด้านสวัสดิการได้มากที่สุดและทั่วถึง แต่การจัดสวัสดิการบางประเภทอาจทำให้พนักงานบางกลุ่มไม่มีโอกาสใช้บริการจนก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร หรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทุกคนได้ ก็ควรจัดสวัสดิการประเภทอื่นขึ้นทดแทน

4) หลักแห่งประโยชน์ ควรมีแบบอย่างเดียวกันและมีความเสมอภาค การให้พนักงานมีสิทธิได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลจากองค์กรเท่าเทียมทุกคน ก่อให้เกิดความพอใจทุกฝ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ปัจจุบันการให้สวัสดิการเกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลหลายฝ่าย เช่น นายจ้าง รัฐบาล การแข่งขัน หรือกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

5) หลักความสมเหตุสมผล หรือหลักแห่งงบประมาณสวัสดิการที่จัดให้ควรจะเป็นจำนวนต้นทุนสวัสดิการที่จัดให้ถูกต้อง และมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ เพื่อเป็นหลักในการควบคุมและสะดวกในการติดตามผลว่าคุ้มค่าหรือไม่ เพราะต้นทุนการจัดสวัสดิการแก่พนักงานเป็นค่าใช้จ่ายของฝ่ายนายจ้าง การคำนวณต้นทุนจะต้องพิจารณาถึงผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจะคุ้มค่าหรือไม่ และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นขององค์กรจะสามารถรับภาระได้หรือไม่ และการจัดให้จะต้องนำไปปฏิบัติได้ง่าย สะดวกรวดเร็ว ไม่สร้างภาระและเงื่อนไขที่ยุ่งยากให้ผู้เกี่ยวข้องจะต้องสามารถนำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่าย และคุ้มค่าแก่การลงทุน

Edwin B. Flippo (1971 อ้างถึงใน อัสณี เสาวภาพ, 2520: 34) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการให้บริการสวัสดิการที่ดีแก่บุคลากรจะเป็นผลดีแก่องค์กร ดังนี้

- 1) ช่วยให้การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานได้ง่ายขึ้น
- 2) เป็นการส่งเสริมขวัญและการรักดีของบุคลากรต่อองค์กร
- 3) ลดอัตราการลาออกและขาดงานให้น้อยลง
- 4) เป็นการประชาสัมพันธ์ที่ดี

5) ลดและป้องกันการลาออกและการแทรกแซงของรัฐบาล ลดปัญหาการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่พนักงาน

กฤษฎา สาคร(2517: 388-389) กล่าวถึง หลักในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ควรคำนึงผลของสวัสดิการ ที่จะย้อนกลับมาสู่หน่วยงานเป็นสำคัญ การที่หน่วยงานให้สวัสดิการไป เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน หากบุคลากรรับแต่ละประโยชน์และบริการ หากบุคลากรรับแต่ผลประโยชน์และบริการ โดยไม่ตอบสนองของหน่วยงาน สวัสดิการก็ไร้ความหมาย เป็นลงทุนที่สูญเปล่า ผู้บริหารควรยึดหลักการจัดสวัสดิการ ดังนี้

1) หลักความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดที่ให้บุคลากร ควรคำนึงถึงความเท่าเทียมกันมากที่สุด

2) หลักแห่งประโยชน์ให้ได้รับผลคุ้มค่าในการจัดและเมื่อดำเนินการไปแล้ว จะได้ผลทั้งทางหน่วยงานและส่วนตัวตรงเป้าหมาย

3) หลักแห่งความพอใจ ต้องเป็นสิ่งที่มีความแรงใจให้เกิดขวัญกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะกระทำ หรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเองและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานให้ทวีขึ้น

4) หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงว่าสิ่งที่จัดเอื้ออำนวยสะดวกเพื่อเกื้อกูลแก่สมาชิกนั้น ตรงตามความต้องการของสมาชิกหรือไม่ ถ้าจัดไปโดยไม่คำนึงถึงความต้องการมักไม่เกิดประโยชน์

5) หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการนั้นต้องคำนึงผลที่ได้และเกิดประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาและลงทุนน้อยที่สุด ได้รับบริการจากการจัดทั้งคุณภาพและปริมาณ

6) หลักแห่งการประหยัด ถ้าหากไม่ประหยัดแล้วจะกลายเป็นเรื่องของความฟุ่มเฟือย เสียประโยชน์มากกว่าได้ผล

7) หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการก็เพื่อให้เกิดการสร้างขวัญและสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8) หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการต้องมีระบบระเบียบ รูปแบบในการจัดบริการต้องเอื้ออำนวยความสะดวกคล่องตัว ไม่ติดขัด ไม่เสียเวลาในการรับบริการจากสวัสดิการที่จัดให้

9) หลักแห่งงบประมาณ ในการจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัดทำว่าโครงการใด เรื่องใดที่จะประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากรมากที่สุด รวมทั้งงบประมาณสนับสนุนเพียงพอหรือไม่

10) หลักแห่งยุติธรรม เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับได้รับเหลี่ยมล้ำต่ำสูงเท่ากันในทุกกรณี

กฤษณเนตร พันธุมโพธิ์ (2527) ให้หลักแนวคิดในการจัดสวัสดิการ ซึ่งประกอบด้วย หลักการที่สำคัญด้วย 7 ประการ คือ

1) หลักความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง

2) หลักความเข้าใจในวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

- 3) หลักแห่งประโยชน์ ซึ่งควรครอบคลุมลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่
- 4) หลักแห่งประสิทธิภาพของการทำงาน
- 5) หลักแห่งการป้องกันและรักษาระดับค่าครองชีพของลูกจ้าง
- 6) หลักแห่งการวางแผนให้สอดคล้องกับแรงงานสัมพันธ์
- 7) หลักการบริหารอย่างต่อเนื่องและทันเวลา

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการเป็นประโยชน์ต่อองค์การในแง่ที่เป็นปัจจัยจูงใจให้คนเข้ามาทำงานและคงอยู่ปฏิบัติงานต่อไป หากองค์การใดจัดสวัสดิการให้น้อยกว่าองค์การอื่น ก็ส่งผลกระทบทำให้มีการลาออกโอนย้ายสูง ประโยชน์อีกประการหนึ่งก็คือทำให้องค์การลดความขัดแย้งกับบุคลากร เพราะหากองค์การไม่จัดสวัสดิการให้ บุคลากรก็จะรวมตัวกันต่อต้าน ซึ่งจะสร้างความยุ่งยากให้กับองค์การ สำหรับตัวบุคลากรเองจะได้รับประโยชน์โดยตรงทางด้านความสะดวกสบาย และประหยัดค่าใช้จ่ายของตนเองลง อาจไม่ต้องจ่ายเลยหรือถ้าจ่ายก็เป็นจำนวนน้อยกว่าที่ต้องจ่ายเอง หลักของการจัดสวัสดิการที่ดีประกอบด้วย

- 1) สวัสดิการที่จัดให้ควรต้องสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร
- 2) ควรเป็นกิจกรรมที่มีขอบเขตมุ่งถึงการให้ประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์ต่อแต่ละบุคคล
- 3) สวัสดิการที่จัดให้ควรพิจารณาจากฐานของขอบเขตที่กว้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
- 4) การจัดสวัสดิการไม่ควรกระทำไปในความหมายของการให้ในขอบเขตเพียงเพราะเนืองจากความกรุณา หากแต่ควรจัดขึ้นในความหมายของความรับผิดชอบ และมีการคำนึงถึงสิทธิผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายที่พึงมีต่อกันตามความเป็นจริง

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์(2548: 243) ได้กล่าวถึงหลักการจัดสวัสดิการว่า การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นในองค์การ โดยมีหลักพื้นฐานในการนำมาใช้ในการจัดระบบสวัสดิการในองค์การ ดังนี้

- 1) ตอบสนองความต้องการ เนื่องจากระบบสวัสดิการนั้นมีวัตถุประสงค์สำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่างๆ ของสมาชิก เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จัดการด้านสวัสดิการจึงต้องพยายามค้นหาวางแผนให้สวัสดิการ ในสิ่งที่บุคลากรต้องการ เพื่อให้สามารถในสิ่งที่ได้นับไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งตนเองและครอบครัวได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เห็นความสำคัญ ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความซาบซึ้งและก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน
- 2) การมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ได้รับประโยชน์โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่องค์การจัดให้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพสมควร จึงควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ การยอมรับและได้รับประโยชน์สูงสุด ประการสำคัญจะทำให้ระบบสวัสดิการสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกได้อย่างแท้จริง

3) ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการของธุรกิจจะมีค่าใช้จ่ายทั้งโดยตรงและทางอ้อมแก่องค์กร ดังนั้นสวัสดิการที่ได้นอกจากจะต้องสอดคล้องกับหลักการในข้อที่ผ่านมาแล้ว ยังต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจด้วย มิฉะนั้นอาจก่อให้เกิดภาระทางการเงินและการดำเนินงาน ตลอดจนผลกระทบต่อบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4) ความยืดหยุ่น ความต้องการที่หลากหลายในสังคมปัจจุบัน ทำให้ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุด ตลอดจนสามารถปรับได้ความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์กร ตลอดจนไม่สูญเปล่าในการลงทุน

5) ประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการจัดสวัสดิการจึงต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ลดภาระเศรษฐกิจ ช่วยให้การดำรงชีวิตง่ายขึ้น ส่งเสริมสุขภาพและพลามัย เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

นอกจากหลักการจัดสวัสดิการแล้ว ปัจจุบันการบริหารสวัสดิการ การจัดโครงสร้างสวัสดิการและการคำนวณต้นทุนสวัสดิการต้องให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ทั้งองค์กรและบุคลากร เนื่องจากทั้งสองฝ่ายได้รับผลประโยชน์จากระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ เพราะสวัสดิการสามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางเศรษฐกิจและทางสังคมในรูปการถือกุศลจากนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างได้ในส่วนหนึ่ง นอกจากนี้ระบบสวัสดิการขององค์กรยังมีผลต่อความสงบสุขของสังคมโดยทางอ้อมอีกด้วย สามารถแยกพิจารณาการบริหารสวัสดิการในองค์กรได้ตามข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้

1) การจัดการโครงสร้างสวัสดิการ การจัดโครงสร้างสวัสดิการที่เหมาะสม นอกจากจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและบุคลากรแล้ว ยังไม่ก่อให้เกิดภาระที่ไม่สมควรแก่องค์กรอีกด้วย โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่องค์กรต้องควบคุมค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนที่จะได้รับ ปกติองค์กรจะจัดระบบสวัสดิการโดยพิจารณาจากข้อกำหนดพื้นฐานของกฎหมาย โครงสร้างของตำแหน่งงานภายในตำแหน่งภายในองค์กร และความพร้อมในการถือกุศลขององค์กรเป็นสำคัญ โดยการจัดสวัสดิการในแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันตามเหมาะสมของหน่วยงาน

2) การคำนวณต้นทุนสวัสดิการ ปกติบุคลากรมักคาดหวังให้นายจ้างช่วยรับภาระทางเศรษฐกิจและทางสังคมของตนเองและครอบครัวให้มากที่สุด โดยที่นายจ้างจะต้องพยายามควบคุมต้นทุนในการดำเนินงานให้ต่ำที่สุด แต่ให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงที่สุด ดังนั้นจะต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ ในเชิงเปรียบเทียบ ระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่ได้รับทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมจากการจัดระบบสวัสดิการในองค์กร ตลอดจนต้องพิจารณาความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าตามที่องค์กรได้ลงทุนไปและบุคลากรสามารถได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากระบบสวัสดิการขององค์กร

เดชา แก้วชาญศิลป์ (2513 อ้างถึงใน ภาษณา สรเพชญ์พิสัย, 2525) ได้ทำวิจัยเรื่อง สวัสดิการข้าราชการไทย พบข้อบกพร่องของสวัสดิการข้าราชการไทย ซึ่งพอสรุปได้ 2 ประการ คือ

1) สวัสดิการของข้าราชการส่วนมาก ไม่มีการควบคุมที่ดี ปลอ่ยให้มีการเล่นการพนันและเสพสุรา รายได้ของข้าราชการ จะหมดไปกับสิ่งเหล่านี้แทนที่จะเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจและสังสรรค์กัน

2) สวัสดิการที่รัฐบาลบังคับให้นายจ้างเอกชนจัดให้แก่ลูกจ้าง แต่รัฐบาลเองมิได้จัดให้แก่ข้าราชการของตนหรือจัดให้แต่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ได้แก่ การตรวจร่างกายประจำปี ข้าราชการถูกกำหนดให้ตรวจสุขภาพ เฉพาะตอนที่เข้ารับข้าราชการเท่านั้นหลังจากนั้น ไม่มีการตรวจอีกเลย น้ำสะอาดสำหรับดื่มในบางแห่งก็มีการจัดให้ ห้องน้ำห้องส้วม บางแห่งจำนวนคนทำงานมีมากแต่ห้องน้ำ ห้องส้วมไม่เพียงพอ

ฉะนั้น อาจจะสรุปได้ว่า สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้นก็โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น มาตรฐานการดำรงชีวิตดีขึ้น ฯลฯ ในราชการกำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของประเทศ การที่ประเทศจะพัฒนาไปด้านมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของคนเป็นสำคัญ ดังนั้น ในการบริหารงานบุคคลจึงต้องพยายามหาวิธีที่ทำให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้บุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความขยันหมั่นเพียร มีขวัญ เชื่อมั่นในตนเอง และเกิดความมั่นคงในการดำรงชีพตลอดจนเมื่อเวลาพ้นจากการเป็นข้าราชการแล้วยังได้เงินทดแทนที่เรียกว่า เงินบำเหน็จบำนาญ เพื่อเป็นการทดแทนความดีความชอบที่ได้ทำงานให้กับรัฐมาตลอด แต่การจะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ผลตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานนั้น สภาพการทำงานอันเหมาะสม เงินเดือนที่เพียงพอ สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่ได้รับพอสมควร เป็นต้น ทั้งนี้ เพราะคนเป็นปัจจัยที่แตกต่างกว่าปัจจัยอื่น คนมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกแปรปรวนไม่คงที่ ผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นทั้งรัฐบาลหรือเอกชน มักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับคนเป็นประจำ

เมื่อรายได้ของข้าราชการไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นตลอดเวลา จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เพราะเขาจะใช้เวลาอีกส่วนหนึ่งไปหารายได้พิเศษเพื่อไปจุนเจือครอบครัว ซึ่งเป็นที่ทราบดีว่าบุคลากรทางการแพทย์บาลเป็นคนทำงานที่มีความสำคัญภายในโรงพยาบาลรวมถึงการดูแลสุขภาพประชาชน ถ้าการทำงานขาดประสิทธิภาพแล้วการพัฒนาในทุกๆ ส่วนที่เกี่ยวข้อง ก็จะไม่ได้ออกผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ แต่อย่างก็ตามหลักพื้นฐานสำหรับการจัดสวัสดิการในทางปฏิบัติในทุกองค์กร คือ หลักการมีส่วนร่วม หลักการตอบสนองความต้องการ หลักความสามารถในการจ่าย หลักการยืดหยุ่น และหลักประสิทธิภาพของการทำงาน จากหลักการที่กล่าวมานี้ ผู้บริหารทางการแพทย์บาลควรนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความจำเป็นของแต่ละองค์กร คือ รูปแบบการบริหาร ความสามารถในการจัดการและทรัพยากรที่มีอยู่ (สุรางค์รัตน์ วศิณารมณ, 2540: 86)

สมพงษ์ เกษมสิน (2519) กล่าวถึง ความต้องการของบุคคลในการทำงานว่า มนุษย์ย่อมมีความต้องการแตกต่างกันไปตามบุคคล แต่ในส่วนรวมแล้วมนุษย์มีความต้องการที่เหมือนกันอยู่ไม่น้อย เช่น มีความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น สำหรับในด้านการปฏิบัติงาน บุคคลก็มีความต้องการที่คล้ายคลึงกัน พอสรุปได้ ดังนี้

1) ความมั่นคงในการทำงาน หมายความว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะมีหลักประกันว่า ตรายใดที่ตนได้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ และผลงานเข้าขั้นมาตรฐานของงานแก่องค์การก็สามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป

2) ความพอใจในการทำงาน คือ ได้ทำงานที่ตนพอใจย่อมได้ผลงานที่ดีกว่า

3) โอกาสก้าวหน้าในการทำงานในหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้ลุ่ล่งไปได้ด้วยดี

4) ได้รับการยกย่องนับถือ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนย่อมมีความต้องการความสำเร็จและความพึงพอใจในหน้าที่การงานของตน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรได้ยกย่อง ชมเชย สนับสนุนเพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ร่วมงานทั้งส่วนรวมและส่วนบุคคล

5) การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ทั้งในการประสานน้ำใจของคนในองค์การให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานและการปฏิบัติตน

6) การได้รับค่าจ้างเป็นธรรม อัตราเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

7) ความเสมอภาค หมายถึง ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนภายในองค์การ ไม่มีการแบ่งผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพรรคเล่นพวก หรือ ลำเอียงในการปกครอง บังคับบัญชา

8) ความนุ่มนวลและแนบเนียน การมีปิยะวาจายอมเป็นที่รักใคร่แก่ผู้วิสาสะและผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะเมื่อทำงานผิดพลาด ควรชี้แจงแนะนำสั่งสอนอย่างสุภาพนุ่มนวล เพื่อป้องกันกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชา ท้อใจในการทำงาน การทักทายเป็นปราศรัยได้ถามทุกข์สุข เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี

9) การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ย่อมต้องการการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์การนั้นๆ

10) ความพอใจในสภาพการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ประกอบด้วย เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น แสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะเหล่านี้ เป็นต้น

3. สถิติการของพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ

การจัดสวัสดิการในองค์กรเป็นการบริหารสวัสดิการในองค์กร เป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการในระดับต่างๆของสมาชิก และแต่ละคนอาจมีความสนใจแตกต่างกัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ทั่วไป คือ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของสมาชิกในองค์กร ทั้งข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง เพราะค่าจ้างเงินเดือนหรือค่าจ้างเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ในองค์กรมีการจัดสวัสดิการที่ดีช่วยจิตใจให้ผูู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน เนื่องจากการกินคืออยู่ดีเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Scherhorn, 1999: 254) ดังนั้นสวัสดิการ ประโยชน์และบริการ (Welfare, Benefits and Services) จะเป็นบริการหรือผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานโดยตรงที่องค์กรมอบให้สมาชิก เช่น ที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล อาหาร เป็นต้น กล่าวคือ สวัสดิการที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกเกิดความมั่นใจในการทำงาน ตั้งใจทำงานมากขึ้นและเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกของหน่วยงานรวมทั้งความภาคภูมิใจในอาชีพ รวมทั้งเวลาที่จะอุทิศให้กับงานก็มีมากขึ้น ซึ่งผลสุดท้ายประโยชน์ย่อมตกอยู่กับหน่วยงานนั้นๆ (Scherhorn, 2002: 324)

ตามปกติการบริหารงานในด้านสวัสดิการในองค์กรควรมีการกำหนดโครงสร้างสวัสดิการ โดยเฉพาะโครงสร้างที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและบริการต่างๆ การจ่ายประโยชน์ตอบแทนให้แก่บุคลากรหรือลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรม ถ้าฝ่ายจัดการมีความเชื่อว่าสวัสดิการคือส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน แต่สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนที่มีความละเอียดลึกซึ้งกว่าค่าจ้างและเงินเดือน เพราะสวัสดิการสามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางเศรษฐกิจและทางสังคมต่อบุคลากรหรือลูกจ้างได้อีกส่วนหนึ่งด้วย ซึ่งที่มาขององค์ประกอบหรือรายละเอียดของสวัสดิการควรมาจากพื้นฐานความต้องการมนุษย์ ความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากงานที่ตนเองกระทำ ความต้องการความเสมอภาคและความต้องการที่จะได้รับสิ่งกระตุ้นและจูงใจจากนายจ้าง ตัวแปรต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลที่สำคัญยิ่งต่อการจัดสวัสดิการ รวมทั้งมาตรฐานทางสังคม ซึ่งก็คือกฎหมายข้อบังคับขั้นต่ำที่ทุกสังคมจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นหลักประกันขั้นแรกที่ว่าบุคลากรหรือลูกจ้างในหน่วยงานจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องสวัสดิการตามที่จำเป็นและอย่างเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตในการทำงานให้แก่ นายจ้างในองค์กรทุกประเภท (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540)

เมื่อพิจารณาความสำคัญของสวัสดิการของข้าราชการในระดับแผ่นดิน โดยเฉพาะแผนพัฒนากำลังคนของภาครัฐในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) แล้วปรากฏว่าสวัสดิการคือสาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งของปัญหาคุณภาพของข้าราชการ ดังนั้นจึงมีการกำหนดแนวทางสำหรับการแก้ปัญหาดังกล่าว แนวทางหนึ่งที่ระบุไว้ คือ การปรับปรุงรายได้ สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งจูงใจที่เหมาะสม (เอกสารประกอบการสัมมนา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540)

Graves (1971 อ้างถึงใน อัสนี เสาวภาพ, 2520: 33) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารการพยาบาลที่เป็นอยู่ว่า เป็นรูปแบบราชการที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบต่าง ๆ มากมาย จนทำให้การปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาล ขาดความเป็นตัวของตัวเองและขาดอิสระภาพเท่าที่ควร ซึ่งไม่เหมาะสมกับปัจจุบันที่เป็นสังคมอิสระ คนมีการศึกษาคีขึ้น ควรได้มีการเปลี่ยนแปลงให้องค์กรพยาบาลมีอิสระในการบริหารงานและปฏิบัติการพยาบาลเพื่อการรักษาพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าผู้บริหารด้านการพยาบาลในบางสถาบันจะมีโอกาสเข้าไปร่วมในการบริหารแล้วมากขึ้นก็ตาม พยาบาลส่วนใหญ่ ก็ยังอยู่ในสภาพที่ผู้บริหารด้านการพยาบาลรับฟังแพทย์และแพทย์รับฟังคนไข้ สิทธิต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานพยาบาลจึงถูกจำกัดและขาดความเป็นอิสระ ตามหลักของการบริหารนั้น ผู้บริหารทุกฝ่ายควร ได้มีความเสมอภาคในการรับผิดชอบงานร่วมกัน ด้วยเหตุผลนี้จึงควรแยกระบบการบริหารงานการพยาบาล (Nursing Management System) กับระบบบริหารแบบราชการ (Bureaucratic System) ออกจากกัน เพื่อให้การบริหารการพยาบาลเกิดความคล่องตัวมากกว่าที่เป็นอยู่

3.1 ประเภทของสวัสดิการของพยาบาล (Welfare of Nurse)

คือ ผลประโยชน์และบริการเพื่ออำนวยความสะดวกสบายที่พยาบาลพึงได้รับ โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดนักวิชาการหลายท่าน ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

1) ด้านสุขภาพ (Health Services)

เป็นการดูแลสุขภาพและพลามัยของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี และการให้ข้อมูลสุขอนามัย ให้บริการรักษาพยาบาลรวมถึงค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรค ค่าห้องและค่าอาหารตลอดเวลาที่เข้ารับการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วยรวมถึง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล เป็นต้น

2) ด้านความปลอดภัย (Social Safety Services)

เป็นการส่งเสริมความปลอดภัยให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่การปฏิบัติงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัยการฝึกอบรมและเตรียมความพร้อม เป็นต้น

3) ด้านความมั่นคง (Security Services)

เป็นการสร้างความมั่นคงทางกายภาพและความรู้สึกแก่บุคลากร ในการดำรงชีวิตของข้าราชการหรือพนักงานในหน่วยงานนั้น เช่น เงินรางวัล เงินทดแทน การประกันชีวิต และเงินบำนาญ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตรา ค่าครองชีพ ข้าราชการบำนาญ (ช.ค.บ.) กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) เป็นต้น

4) สิทธิการลาหยุด (Payment for Entitle Leave)

เป็นการให้ค่าตอบแทนตามปกติในวันหยุดพิเศษต่างๆ ที่ควรได้รับตามสิทธิของข้าราชการ เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อน ทำกิจกรรมทางศาสนาหรืองานเฉลิมฉลองของสังคม เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี วันลาภิกและวันลาป่วย เป็นต้น สามารถแบ่งการลาของข้าราชการออกเป็น 9 ประเภท คือ 1) การลาป่วย 2) การลาคลอดบุตร 3) การลาภิกส่วนตัว 4) การลาพักผ่อน 5) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ 6) การลาเข้ารับการตรวจคัดเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล 7) การลาไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม คุณาน หรือปฏิบัติการวิจัย 8) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ 9) การติดตามคู่สมรส

5) ด้านการศึกษา (Education Services)

เป็นการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากรในองค์การ เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนพัฒนาบุคลากร การให้ลาศึกษาต่อ เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ การให้มีห้องสมุดทางวิชาการและการจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่างๆ เป็นต้น

6) ด้านเศรษฐกิจ (Economic Services)

เป็นการให้ความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ และการดำรงชีวิตตามความเหมาะสมแก่บุคลากร เพื่อบรรเทาความเดือนร้อนบางประการ เช่น เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้าและเงินสงเคราะห์ต่างๆ ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของข้าราชการ หรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา ค่าเบี้ยเดินทาง การจัดสรรที่ดิน และอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้นอกเหนือไปจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำ

7) ด้านนันทนาการ (Recreational Services)

เป็นการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น จัดกิจกรรมพักผ่อน ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมกีฬา การจัดสโมสร การจัดเตรียมอุปกรณ์และสนามกีฬา และการจัดการแข่งขันกีฬาประจำปี เป็นต้น

8) เงินสวัสดิการและโบนัส (Award and Bonuses)

เป็นการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหรือการให้รางวัลกับพฤติกรรมที่องค์การต้องการ เช่น เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลพนักงานดีเด่น และรางวัลพนักงานซื่อสัตย์ เป็นต้น เงินเบี้ยประชุมกรรมการ เงินสมนาคุณวิทยากร เงินค่าสอนพิเศษ เงินเพิ่มสำหรับข้าราชการอยู่ในต่างประเทศ เงินทำขวัญข้าราชการได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจน

พิการหรือสูญเสียอวัยวะส่วนใด เงินรางวัลเกี่ยวกับการสอบ เงินค่าสอนพิเศษ เงินค่าสมนาคุณ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

9) การให้คำปรึกษา (Counseling Services)

เป็นการให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติตนแก่สมาชิก ในหน่วยงาน เช่น ให้คำปรึกษาในด้านอาชีพ ความขัดแย้งในที่ทำงาน ชีวิตครอบครัวและกฎหมาย เป็นต้น

ที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นการช่วยเหลือด้านสวัสดิการหรือประโยชน์ต่างๆ ให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลต่างๆ ในสังกัดรัฐบาล โดยเฉพาะพยาบาล ที่พึงจะมีสิทธิในการ ได้รับการช่วยเหลือจากโรงพยาบาลหรือหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ การช่วยเหลือที่กล่าวมาข้างต้น นั้น จะดูเหมือนเป็นสิ่งที่จูงใจที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พยาบาลอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เป็นเวลานานๆ ถึงแม้ว่าจะได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างน้อยกว่าที่อื่น

4. ความต้องการ

4.1 ความหมาย

นักวิชาการในประเทศไทยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ความต้องการ (Need) ไว้หลายประการ ดังนี้

พงศ์ หรดาล (2540: 66) กล่าวว่าได้ว่า ความต้องการเกิดจากการขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดใน ตัวบุคคล ซึ่งเป็นการขาดความสมดุลทั้งทางร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก

เรียม ศรีทอง (2540:140) กล่าวว่าได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ภาวะแห่งการเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดดุลภาพในเรื่องต่างๆ

วุฒิชัย จ้านง (2544: 453) กล่าวว่าได้ว่า ความต้องการของมนุษย์หรือแม่สัตว์ทั่วไป เราไม่อาจสังเกตเห็นได้จนกว่าความต้องการนั้นแสดงออกาในรูปแบบของแรงขับ (drive) และความ กระวนกระวาย (anxiety) จึงอาจทราบได้บ้างว่าบุคคลนั้นมีความต้องการอะไร

Kron (1971) กล่าวว่าว่า ความต้องการ หมายถึง สิ่งของแต่ละบุคคลต้องการเพื่อ ดำรงชีวิตอยู่หรือเพื่อดำเนินการตามหน้าที่ของร่างกายในเขตขอบเขต

Toole (1992) กล่าวว่าว่า ความต้องการ หมายถึง หมายถึง สิ่งทีแต่ละบุคคลต้องการ เพื่อดำรงชีวิตและ เป็นความปรารถนาบางสิ่งบางอย่างที่มีความจำเป็นเพื่อรักษาภาวะสมดุลของการ ดำเนินชีวิตทั้งด้านร่างกายและจิตสังคม

Gibsonและคณะ (1997:127) กล่าวว่าว่า ความต้องการ หมายถึง ภาวะการณ์ขาดแคลน ประสบการณ์ในด้านต่างๆ ของบุคคล ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

Luthans (1998: 161) กล่าวว่าว่า ความต้องการเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะทางร่างกายและ จิตใจเกิดความไม่สมดุล

Schermerhorn, Jr (1999: 285) กล่าวว่า ความต้องการหมายถึง การที่ความปรารถนาทางร่างกายและจิตใจไม่ได้รับการตอบสนอง

Daft (1999: 236) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง สภาวะที่บุคคลปรารถนาหรืออยากได้สิ่งต่างๆ ได้แก่ อาหาร เพื่อน การเป็นที่ยอมรับ การได้รับความสำเร็จ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

Jex (2002: 211) ได้ให้ความหมายของความต้องการว่า หมายถึง สภาวะที่บุคคลเกิดความรู้สึกบกพร่องหรือขาดแคลนสิ่งต่างๆ ได้แก่ การขาดแคลน อากาศ น้ำ ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

Ruthus (2002: 283) กล่าวว่า ความต้องการหมายถึง ภาวะภายในที่บุคคลเกิดความขาด แคลนทั้งทางด้านร่างกาย ได้แก่ อากาศ อาหาร น้ำ เป็นต้น และความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ต้องการการยอมรับ ค่ายก่องสรรเสริญ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง สภาวะภายในที่ขาดแคลนหรือไม่สมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมเพื่อแสวงปัจจัยต่างๆ มาตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

มาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวถึงความต้องการ โดยแบ่งความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้นดังนี้

1) **ความต้องการทางด้านร่างกาย (physical needs)** เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองในช่วงเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตจะดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2) **ความต้องการความปลอดภัย (safety needs)** เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่มีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม มนุษย์ปรารถนาจะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายได้ ความปลอดภัยหมายความว่า ความรู้ของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัดหรือขอบเขตพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคม

3) **ความต้องการทางสังคม (social or belongingness needs)** เป็นความต้องการที่จะมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อร่วมงาน

4) ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (esteem or status needs) เป็นความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น การเป็นผู้นำเป็นหัวหน้า หรือการมีโอกาสใกล้ชิดพูดคุยกับบุคคลสำคัญ

5) ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (self-actualization or self-realization) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ชั้นครบแล้ว มนุษย์คงมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก และอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ฝันไว้ทุกอย่าง

ซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Malow's Need Hierarchy) เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับ จากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุด ซึ่งแต่ละชั้นความต้องการสามารถนำมาเปรียบเทียบได้กับรูปแบบสวัสดิการในองค์การได้ดังตารางแสดงที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดมาสโลว์กับรูปแบบสวัสดิการ

ลำดับขั้น	ลักษณะความต้องการ	ประเภทสวัสดิการ
1	ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs)	อาหาร ที่พัก สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรักษาพยาบาล เป็นต้น
2	ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)	อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การ ประกันชีวิต เงินชดเชย เงินทดแทน การ รักษาพยาบาล
3	ความต้องการทางสังคม (Social or belongingness needs)	การนันทนาการ การกีฬา การรื่นเริงประจำปี
4	ความต้องการได้รับการยกย่องใน สังคม (Esteem or status needs)	การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศกิติคุณในวาระต่างๆ การให้สิทธิพิเศษ
5	ความต้องการได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิด (Self- actualization or self-realization)	ทุนการศึกษา การศึกษาดูงานต่างประเทศ

4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการ

ความต้องการสวัสดิการของพยาบาล มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในอดีต อุดมโนทัศน์ พื้นฐานการศึกษา สภาพเศรษฐกิจและสังคม จากการที่บุคคล ถูกเลี้ยงดูอบรมแตกต่างกัน

และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อจิตใจ อารมณ์ และสังคมเป็นอย่างมาก ทำให้ความต้องการสวัสดิการพยาบาลแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลที่ความต้องการเป็นความรู้สึกเฉพาะบุคคล ดังนั้นบุคคลจึงมีความต้องการแตกต่างกันไปตามลักษณะส่วนบุคคลเช่นเดียวกัน (Maslow, 1970) การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความต้องการสวัสดิการของพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติ รายได้ และหน่วยที่สังกัด ตามลำดับดังนี้

1) **สถานภาพสมรส** ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลที่ว่าเมื่อมีครอบครัวเป็นหลักเป็นฐานแล้ว ความจำเป็นขั้นพื้นฐานในครอบครัวย่อมจะทำให้มีความต้องการหรือความรู้สึกที่เปลี่ยนไปจากการอยู่คนเดียวต้องมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องให้การอุปการะเลี้ยงดูเพิ่มขึ้น ประกอบกับการมีประสบการณ์ในการใช้สวัสดิการในส่วนนี้ จึงส่งต่อสวัสดิการดังนั้นการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งจากงานวิจัยสมเกียรติ เกิดจรงค์ (2540: 69) พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานภาพสมรส หย่าและหม้ายมีคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติทางบวกต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาลสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานสมรส โสด นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยที่ยืนยันว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการ ได้แก่ สมเกียรติ ฉายไธสง (2539: 60)

2) **ระดับการศึกษา** เป็นตัวแปรหนึ่งที่สะท้อนถึงระดับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งทำให้บุคคลมีความแตกต่างทั้งความคิด ค่านิยมและพฤติกรรมในเรื่องต่างๆ ทั้งนี้เพราะข้าราชการที่มีความคิดเห็นหรือทัศนคติต่อเรื่องต่างๆ แตกต่างกัน รวมถึงความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อสวัสดิการจากรัฐ ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ย่อมมีความต้องการอยู่ในระดับสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ (สมเกียรติ ฉายไธสง, 2539 และสมเกียรติ เกิดจรงค์, 2540)

3) **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** เป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นประสบการณ์ ซึ่งประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นน่าจะมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้นได้ รวมทั้งความคิดเห็นของพยาบาลต่อสวัสดิการจากภาครัฐ ระยะเวลาปฏิบัติงานน่าจะมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการ เพราะระยะเวลาปฏิบัติงานจะเป็นตัวบ่งบอกถึงประสบการณ์ในการทำงาน และวิสัยทัศน์ในด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งรวมถึงประสบการณ์เกี่ยวกับการใช้สิทธิต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการการรักษาพยาบาลของพยาบาลและครอบครัว (สมเกียรติ เกิดจรงค์, 2540 และสมเจตน์ ชื่นปรีชา, 2534)

4) **รายได้** เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพยาบาล เพราะรายได้จะสะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานในการดำรงชีวิต รวมทั้งยังเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความแตกต่างทางสังคมไม่ว่าจะเป็นที่สภาพความเป็นอยู่ ทัศนคติในการดำรงชีวิต ประสบการณ์ต่างๆ ด้วยเหตุนี้ความแตกต่างในเรื่องรายได้ จึงมีผลกับสวัสดิการของพยาบาลได้ (ชุติมา จันทรพง, 2540 และยิ่งรัตน์ สะอาดยิ่ง, 2538)

5) **หน่วยงานที่สังกัด** เป็นปัจจัยที่ต้องคำนึงในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากแต่ละโรงพยาบาลต่างอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของแต่ละสังกัดหน่วยงานราชการ ซึ่งในหน่วยที่สังกัดต่างกัน จะมีเหตุผลของพยาบาลในการลาออกจากงานแตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับ

บริหารจัดการของฝ่ายบริหารและนโยบายการทำงาน (จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์และ วณิดา มงคลสินธุ์ , 2535 และอัสนีย์ เสาวภาพ, 2520)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุกัญญา ฉัตรแก้ว (2544) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ 357 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของปัจจัยภายในพบว่ามีความพึงพอใจในความสามารถในการทำงาน และความรับผิดชอบในการทำงานสูง สำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จในการทำงาน ความคิดริเริ่ม และความเป็นอิสระในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของปัจจัยภายนอก พบว่า มีความพึงพอใจในกิจกรรมระหว่างการทำงาน สถานภาพทางสังคม การบริการสังคม และระเบียบวินัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของตน ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทน นโยบายและการปฏิบัติตน ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

สมสมัย สุธีรสานต์ (2544) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพ 142 คน และผู้ช่วยพยาบาล 104 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ และผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำมาก แต่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พยาบาลวิชาชีพพึงพอใจระดับมากในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีม การได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนพยาบาล ส่วนผู้ช่วยพยาบาลพึงพอใจมากในด้านการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและพึงพอใจน้อยในด้านสวัสดิการที่פקและการดูแลเมื่อเจ็บป่วย ความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ขึ้นกับระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เวลาการปฏิบัติ และที่פקอาศัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พัชรมณท์ คุ่มทวีพร และ สุขญา พูลโภคผล (2544) ศึกษาปัจจัยส่งเสริมและบั่นทอนความพอใจในการปฏิบัติงานผลัดเช้า ผลัดบ่ายและผลัดดึกของพยาบาล เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลที่ทำงานเป็นผลัดตลอด 1 ปี ที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลจำนวน 898 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่พอใจกับการปฏิบัติงานผลัดเช้า ผลัดบ่ายและผลัดดึก คิดเป็นร้อยละ 20.3,

14.6 และ 65.1 ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยที่บั่นทอนให้ไม่พอใจในการปฏิบัติงานคือ ปริมาณงานที่มากกว่ากำลังคน การเดินทางไม่สะดวก และการนอนหลับไม่เพียงพอ ตามลำดับ

ศุภรศรี เดชเกษม (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร 357 คน ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการด้านประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) แต่พิจารณารายข้อพบว่า พพอใจในสวัสดิการที่ได้รับมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมาคือ ได้หยุดงานในวันหยุดพิเศษและสวัสดิการที่ได้รับมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.41$ และ 3.27 ตามลำดับ) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลอื่น ($\bar{X} = 3.00$) อาจเนื่องจากการกำหนดสวัสดิการไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน โรงพยาบาลแต่ละแห่งจึงมีมุมมองในเรื่องสวัสดิการแตกต่างกันและมีข้อแตกต่างกัน ในด้านต่างๆ เช่น รายรับรายจ่าย ทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการไม่เท่ากัน ซึ่งปัจจัยด้านบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544)

นิตยา สง่าวงษ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน และปัจจัยพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตัวอย่างประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัย เป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 330 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 โรงพยาบาล โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi- Stage Random Sampling) ในด้านความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ การพิจารณาความคิดเห็นความชอบ เงินเดือน/ ค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, 2.99,$ และ 2.75 ตามลำดับ) จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยความพึงพอใจในด้านผู้ร่วมงาน วิธีปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การนิเทศ สิ่งตอบแทน/รางวัล ลักษณะงานให้อยู่ในระดับดี พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในระดับมากแล้ว แต่ก็ไม่สามารถทำให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยด้านสวัสดิการและเงินเดือน/ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยปริมาณการได้รับปัจจัยดังกล่าวจากหน่วยงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกัน (สมเกียรติ พ่วงรอด, 2544) นอกจากนี้ ผู้บริหารควรตระหนักถึงปัจจัยด้านสวัสดิการ

และเงินเดือน/ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่พยาบาลประจำการปฏิบัติและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน

ละออ อริยกุลนิมิต (2546) ศึกษาวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 951 คน ประกอบด้วยพยาบาลพยาบาลระดับผู้บริหาร จำนวน 240 คน พยาบาลประจำการ จำนวน 711 คน จากโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศ จำนวน 25 แห่ง โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi- Stage Random Sampling) ผลการวิจัยพบว่า มีจำนวน 10 ตัวประกอบ 117 ตัวชี้วัด โดยมีตัวประกอบในด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ที่สามารถอธิบายตัวประกอบ 10 ตัวชี้วัด เป็นแหล่งรวมของกลุ่มตัวบ่งชี้ 2 กลุ่ม คือ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม 2) การให้สวัสดิการที่ดี ซึ่งกลุ่มตัวบ่งชี้ที่อธิบายถึงการให้สวัสดิการที่ดี ตัวบ่งชี้ที่อธิบายมีทั้งหมด 3 ตัวบ่งชี้ เรียงตามลำดับน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปน้อย คือ หน่วยงานจัดสวัสดิการอย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงานเสี่ยงภัย หน่วยงานมีสวัสดิการที่ตอบสนองความจำเป็นของบุคลากร หน่วยงานมีการสวัสดิการที่พึงอาศัยก่อนและหลังการปฏิบัติงานสำหรับผู้ดูแล นอกจากนี้ได้อธิบายถึงวิธีการที่เหมาะสมในการให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ควรได้จากการทำงาน กลุ่มตัวบ่งชี้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมให้น้ำหนักแก่ตัวประกอบมากที่สุด โดยให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ให้เท่าเทียมกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึง เพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามสภาพเศรษฐกิจ ให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรที่สร้างผลงานได้สำเร็จ จัดสรรโดยคำนึงความแตกต่างของผลงานและมีเกณฑ์กำหนด ที่โปร่งใสและมีข้อมูลเพียงพอคำนึงถึงความสามารถ ผลงานและผลการปฏิบัติงาน

มาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ (2546) ศึกษาอุบัติการณ์การลาออกทางการพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า อุบัติการณ์การลาออกพบมากที่สุดในกลุ่มบุคลากรที่มีอายุน้อย อายุงานไม่เกิน 5 ปี สาเหตุการลาออกส่วนใหญ่มีสาเหตุร่วมและเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกัน โดยสาเหตุการลาออกอันดับแรก คือ การย้ายกลับภูมิลำเนา รองลงมา คือ สาเหตุเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อยและภาระงานหนัก อาชีพใหม่ที่กลุ่มตัวอย่างต้องการลาออกไปทำมากที่สุด คือ ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน ร้อยละ 39.4 ทำงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งอื่นๆ ร้อยละ 13.8 ปิดกอบธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 10.6 และเป็นแม่บ้าน ร้อยละ 7.5

กุลธิดา สุกจิตร์ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรและความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 392 คน พบว่า การได้รับด้านค่าตอบแทนขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพอใจในสวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลจัดให้และ สวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับความต้องการของท่านและครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.28, 2.31 ตามลำดับ

Chan and Morrison (2000) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่และความตั้งใจที่จะลาออกของโรงพยาบาลสิงคโปร์ วัตถุประสงค์เพื่อระบุตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่และความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลสิงคโปร์ เพื่อพัฒนากลยุทธ์ในการคงอยู่ของพยาบาล วิธีการวิจัยใช้ Cross-sectional descriptive กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 435 คน ใน 31 หน่วยงาน (ไอซียู อายุรกรรม ศัลยกรรม และอื่นๆ) อายุ 54 ปีขึ้นไป และใกล้เกษียณ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานจะคงอยู่ในองค์กร ภาระงานที่มากและพฤติกรรมที่ไม่ดีของหัวหน้าซึ่งมีอิทธิพลต่อการลาออก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลคือ ความไม่มีความสัมพันธ์กันของพยาบาล หัวหน้างาน ความไม่ชอบในงาน การปฏิบัติสัมพันธ์ไม่ดีกับแพทย์ ภาวะผู้นำของหัวหน้า เงินเดือน สวัสดิการ ความสามารถในการใช้ทักษะของพยาบาล ความไม่ยอมรับในงาน ความต้องการในการดูแลของพยาบาล การไม่มีความสามารถในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ การไม่อุทิศตน ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในงาน สิ่งแวดล้อมไม่ปลอดภัย มาตรฐานในการดูแล

Strachota (2003) ศึกษาเหตุผลในการลาออกและการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจและเปลี่ยนงานในช่วง 9 เดือน จาก 3 โรงพยาบาลในกลุ่มโรงพยาบาลของ Major Midwestern จำนวน 84 คน (จากทั้งหมด 181 คน) โดยการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลใหม่ลาออกมากกว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ และ 52% ของผู้ที่ลาออกจากงานพยาบาลเป็นพยาบาลที่มีอายุงาน 10 ปี ขึ้นไป ซึ่งทำให้สูญเสียพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะพยาบาลหน่วยวิกฤตมีอัตราการลาออกสูงสุด เหตุผลที่ทำให้พยาบาลลาออกมากที่สุด คือ เวลาทำงาน 50% งานใหม่มีค่าตอบแทนและเวลาทำงานที่คิดว่า 31% เหตุผลทางครอบครัว 19% ไม่เพียงพอในค่าตอบแทนและสวัสดิการ 15% ผู้ร่วมงานไม่ดีไม่สามารถให้การพยาบาลที่มีคุณภาพได้ 15% สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดีและไม่มีความสุข 14% ความเครียดในการทำงาน งานหนักคนน้อย 12% ขาดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8% ศึกษาต่อ 8% ปัญหาสุขภาพ 7% ต้องการย้ายที่อยู่ 5%

6.กรอบแนวคิดการวิจัย

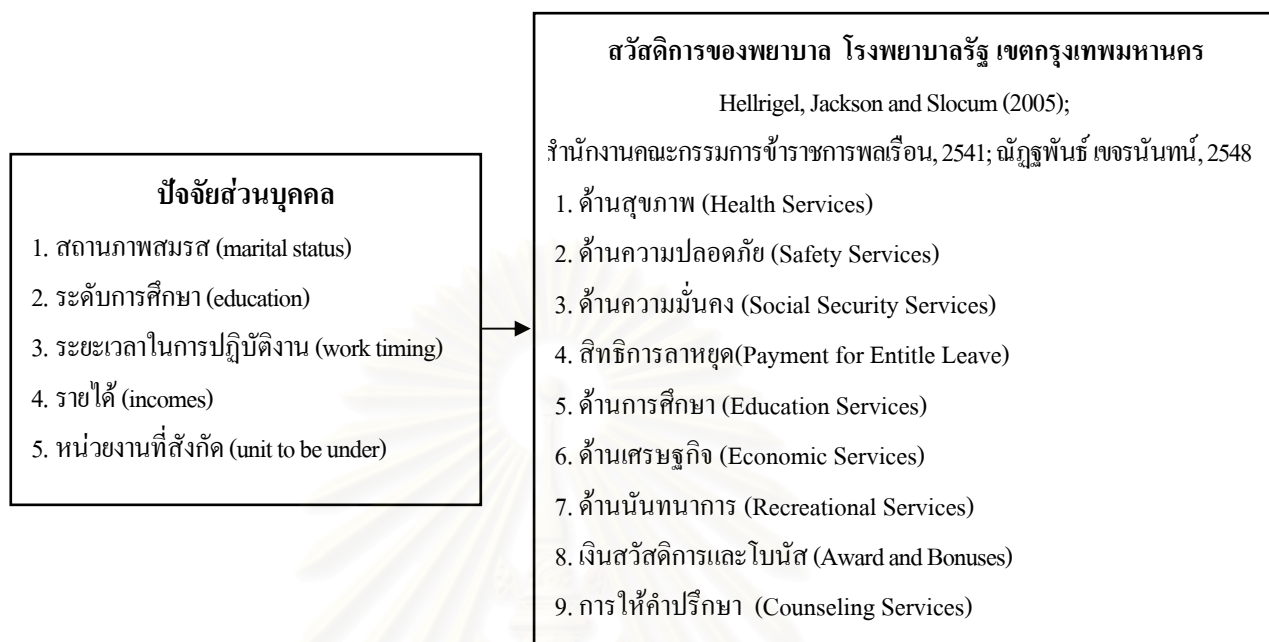
ในการศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาลครั้งนี้ แนวคิดของ Hellrigel, Jackson and Slocum (2005), ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2541) และณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548) แนวคิดดังกล่าวนี้มาสร้างเป็นแนวข้อคำถามการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลระดับปฏิบัติการ ให้ครอบคลุมทั้งหมด 9 ด้าน คือได้แก่ 1) ด้านสุขภาพ (Health Services) 2) ด้านความปลอดภัย (Safety Services) 3) ด้านความมั่นคง (Social Security Services) 4) สิทธิการลาหยุด (Payment for Entitle Leave) 5) ด้านการศึกษา (Education Services) 6) ด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) 7) ด้านนันทนาการ (Recreational Services) (Recreational Services) 8) เงินสวัสดิการและโบนัส (Award and Bonuses) และ9) การให้คำปรึกษา (Counseling Services)

ซึ่งสภาพและความต้องการสวัสดิการจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) สถานภาพสมรส 2) ระดับการศึกษา 3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4) รายได้ 5) หน่วยงานที่สังกัด รายละเอียดดังภาพที่ 1



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการ และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และผู้บริหารการพยาบาลที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดมากกว่า 500 เตียง จำแนกตามสังกัด 5 สังกัด ได้แก่ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 13 โรงพยาบาล ดังตารางแสดงที่ 2

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane (Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2544) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% เป็นดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n	คือ	ขนาดของกลุ่มประชากร
N	คือ	ขนาดของประชากร
e	คือ	ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่เก็บรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างเท่าที่ยอมรับได้ในที่นี้กำหนดไว้ 5%

2.2 ตำรวจโรงพยาบาลต่างๆ ตามสังกัดทั้ง 5 สังกัด จำนวนพยาบาลประจำการ และผู้บริหาร การพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 13 โรงพยาบาล พบว่า มีพยาบาลประจำการ ทั้งหมด 8,287 คน และจำนวนผู้บริหารการพยาบาลทั้งหมด 1,216 คน (แทนค่าหากกลุ่มตัวอย่าง)

2.3 เลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล ตามสัดส่วนประชากรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแต่ละโรงพยาบาล และได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตามสังกัดของตน

$$n_n = \frac{n \times N_n}{N}$$

n_n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N_n = จำนวนประชากรของแต่ละโรงพยาบาล

N = จำนวนประชากรทั้งหมด 13 โรงพยาบาล

กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ในแต่ละโรงพยาบาล ที่มีจำนวนไม่ถึง 30 คน ผู้วิจัยต้องปรับจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น 30 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลจากตัวแทนกลุ่มจำนวนประชากร

2.4 กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของโรงพยาบาลด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้

2.4.1 จับสลากเลือกโรงพยาบาลจากแต่ละสังกัด 13 โรงพยาบาล ตามสัดส่วน สังกัดที่มีโรงพยาบาลน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 เลือก 1 โรงพยาบาล และสังกัดที่มีโรงพยาบาลมากกว่า 2 เลือก 2 โรงพยาบาล รวมจำนวนโรงพยาบาลที่สุ่มได้ตามสังกัดที่กำหนดทั้งสิ้น 8 โรงพยาบาล

2.4.2 ทำรายชื่อพยาบาลประจำการในแต่ละโรงพยาบาล ตามที่สุ่มได้ในข้อ 2.4.1 แล้วจับสลาก ให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

2.4.3 ทำรายชื่อผู้บริหารการพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล ตามที่สุ่มได้ในข้อ 2.4.1 แล้วจับสลาก ให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ (รายละเอียดดังตารางที่ 2)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล
โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัดและโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	จำนวนประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	พยาบาลระดับ ผู้บริหาร	พยาบาล ประจำการ	พยาบาลระดับ ผู้บริหาร	พยาบาล ประจำการ
สังกัดกรุงเทพมหานคร				
1. วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล	132	791	30	37
สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ				
2. โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์	52	296	-	-
3. โรงพยาบาลตากสิน	46	322	30	30
4. โรงพยาบาลกลาง	57	368	-	-
สังกัดกระทรวงกลาโหม				
5. โรงพยาบาลตำรวจ	126	739	30	35
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข				
6. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	83	631	30	30
7. โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า	38	381	-	-
8. โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	76	652	30	30
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ				
9. โรงพยาบาลราชวิถี	34	290	-	-
10. โรงพยาบาลเลิศจีน	24	287	30	30
11. โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี	67	682	30	30
12. โรงพยาบาลรามธิบดี	106	712	-	-
13. ศิริราชพยาบาล	375	2,136	48	92
รวม	1,216	8,287	258	314

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล
โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพสมรส ระดับ

การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และหน่วยงานที่สังกัด โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยนำแนวคิดหลายๆ แนวคิดมาเปรียบเทียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ โดยคัดเลือกแนวคิดหลักที่มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับลักษณะการทำงานของพยาบาล มาเป็นแนวคิดหลักในการศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกตามกรอบแนวคิดของ Hellrigel, Jackson and Slocum (2005), ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2541) และณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2548) แนวคิดดังกล่าวนี้มาสร้างเป็นแนวข้อคำถามการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลระดับปฏิบัติการ ให้ครอบคลุมทั้งหมด 9 ด้าน คือได้แก่ 1) ด้านสุขภาพ 2) ด้านความปลอดภัย 3) ด้านความมั่นคง 4) สิทธิการลาหยุด 5) ด้านการศึกษา 6) ด้านเศรษฐกิจ 7) ด้านนันทนาการ 8) เงินสวัสดิการ และโบนัส และ9) การให้คำปรึกษา นำมาสร้างข้อคำถามจำนวน 84 ข้อ โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของพยาบาลในการศึกษานี้

2. นำแนวคิดที่เลือกมาสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของพยาบาลมาสร้างเป็นแนวข้อคำถามการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลรัฐทุกสังกัดในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลพึงได้รับในบริบทของสังคมไทย นำมาวิเคราะห์เนื้อหาและจัดหมวดหมู่และกำหนดเป็นคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

แนวคำถามการสัมภาษณ์

- 1) ท่านคิดว่าสวัสดิการของพยาบาล หมายถึงอะไร
- 2) ท่านคิดว่าองค์ประกอบสวัสดิการของพยาบาลมีอะไรบ้าง
- 3) ท่านคิดว่าองค์ประกอบสวัสดิการของพยาบาลในแต่ละองค์ประกอบมีอะไรบ้าง
- 4) สาเหตุการลาออกของพยาบาล เนื่องจากไม่พึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ มีหรือไม่มีสาเหตุเนื่องจากอะไรที่ตัดสินใจลาออก

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยศึกษาขั้นตอน เทคนิค วิธีการสัมภาษณ์ จากเอกสาร ตำรา และประสบการณ์การสัมภาษณ์จากการศึกษาวิชาการบริหารการพยาบาลร่วมสมัย

3.2 ระยะเวลาในการสัมภาษณ์แต่ละท่าน ใช้เวลาประมาณ 45 - 50 นาที โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับสวัสดิการที่ควรได้รับตามความคิดเห็นประสบการณ์และสภาพความเป็นจริง จากการสัมภาษณ์เพื่อนำแนวคิดที่ได้ตามมุมมองของผู้บริหารการพยาบาลและพยาบาลประจำการ มา

พัฒนากรอบแนวคิดสวัสดิการของพยาบาล โดยกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ สัมภาษณ์ ดังนี้

(1) กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ให้สัมภาษณ์ โดยกำหนดร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา เลือกพยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้บริหารทางการพยาบาล ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์การทำงานบริหารทางการพยาบาลและพยาบาลระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานจากทุกสังกัดในโรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน หรือมากกว่า 10 คน โดยมีข้อสัมภาษณ์ เมื่อสัมภาษณ์แล้วต้องให้ครอบคลุมกับสวัสดิการของพยาบาลไทย

(2) การเตรียมสัมภาษณ์ คัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ตามสมบัติที่กำหนด ติดต่อขออนุญาตโดยตรงจากผู้ให้สัมภาษณ์แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยและผู้ให้สัมภาษณ์ตกลงตามความสะดวก

3.3 การดำเนินสัมภาษณ์ ผู้วิจัยแนะนำตัว แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และบอกรายละเอียดแก่ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบว่าต้องมีการจดข้อความและบันทึกเสียง โดยผู้วิจัยให้ความมั่นใจกับผู้ให้สัมภาษณ์ว่าข้อมูลที่ได้รับจากผู้ให้สัมภาษณ์ จะนำไปใช้ในการสร้างแบบสอบถามเท่านั้นและผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์

4. จัดข้อความสำคัญตามหมวดเนื้อหา เปรียบเทียบระหว่างการบริหารจัดสวัสดิการตามแนวคิดจากการค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยและจากการสัมภาษณ์ โดยการถอดเทปคำสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ จัดพิมพ์คำสัมภาษณ์ อ่านคำสัมภาษณ์รายบรรทัด แล้วรวบรวมองค์ประกอบของสวัสดิการของพยาบาลที่ได้จากการสัมภาษณ์และรวบรวมรายการที่แตกต่างเป็นองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ และจัดโครงสร้างขององค์ประกอบ (ดังแสดงในภาคผนวก ง) แล้วนำมาเป็นองค์ประกอบสวัสดิการของพยาบาลที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา ดังนี้

1) ด้านสุขภาพ ได้แก่ ตรวจร่างกายทั่วไป การตรวจสุขภาพและเฝ้าระวังเป็นพิเศษ การฉีดวัคซีนป้องกันโรคเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานและเป็นตัวแพร่กระจายเชื้อสู่ผู้ป่วย จัดอบรมให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยและการปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง ทดสอบสมรรถนะร่างกาย บริการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย

2) ด้านความปลอดภัย ได้แก่ จัดสถานที่ทำงาน โรงอาหารและห้องน้ำห้องส้วมถูกสุขลักษณะและอนามัย สันนิบาตอุปกรณ์ป้องกัน มีศูนย์การรักษาความปลอดภัย มีระบบการตรวจสอบฝึกซ้อมป้องกันอัคคีภัยและระบบการตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ มีห้องพักแรมเวรป่วย-ดึก

3) ด้านความมั่นคง ได้แก่ เงินค่าประกอบวิชาชีพพยาบาล ค่ายศ-ค่าตำแหน่ง บำเหน็จบำนาญ ช่วยเหลือค่าครองชีพข้าราชการบำนาญ ค่ารักษาพยาบาลข้าราชการบำนาญ การเบิกค่ารักษาพยาบาล เงินประกันและเงินทดแทน

4) สิทธิการลาหยุด ได้แก่ วันหยุดราชการตามประเพณี หยุดราชการประจำปี ลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจ ลาพักผ่อน ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ลาติดตามคู่สมรส

5) ด้านการศึกษา ได้แก่ จัดอบรม ให้ทุนศึกษา จัดตารางเวลาทำงานให้สอดคล้องกับเวลาเรียน บริการห้องสมุด บริการห้องคอมพิวเตอร์ ทุนการพัฒนางานวิจัย อบรม ดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ จัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน

6) ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าตอบแทนตามลักษณะงานพิเศษด้านการพยาบาล ค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือบุตร เงินค่าช่วยเหลือ การศึกษาบุตร ค่าเครื่องแต่งกายหรือเครื่องแบบ เงินค่าตามภาระงานในแต่ละเวร การหักค่าภาษีเงินได้ บริการที่พักอาศัย ค่าเช่าซื้อบ้าน บริการการจัดรถรับ-ส่ง สหกรณ์ออมทรัพย์ โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย บริการร้านค้าสะดวกซื้อ บริการร้านอาหาร ศูนย์รับเลี้ยงดูแลบุตร

7) ด้านนันทนาการ ได้แก่ สโมสร การจัดตั้งชมรมต่างๆ การให้บริการเครื่องดนตรี อุปกรณ์กีฬา สนามกีฬา สวนหย่อม จัดท่องเที่ยว จัดงานรื่นเริงรังสรรค์ จัดให้มีชั่วโมงพักผ่อนระหว่างปฏิบัติงาน จัดงานแข่งกีฬาภายในและภายนอกหน่วยงาน จัดห้องพักผ่อนกลาง จัดกิจกรรมคลายเครียด

8) เงินสวัสดิการและโบนัส ได้แก่ เงินค่าความเสี่ยง เงินค่าเยี่ยมไข้เมื่อเจ็บป่วย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินทำขวัญ เงินช่วยเหลือค่าจัดฌาปนกิจ เงินบำเหน็จตกทอด เงินช่วยงานมงคลสมรส เงินช่วยเหลือประสบอุบัติเหตุและ/หรืออภคิภัย เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี เงินรางวัลปฏิบัติงานผลงานดีเด่นประจำปี

9) การให้คำปรึกษา ได้แก่ แนะนำการศึกษาต่อ ปรึกษาและช่วยเหลือในด้านการกฎหมาย การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ทั้ง ปรึกษาและแนะนำในเรื่องของปัญหาการทำงาน ส่วนตัวระหว่างผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา

ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนนี้จะมีคำตอบให้เลือกตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ คือ

สวัสดิการที่พยาบาลได้รับจริง

คะแนน 5 หมายถึง สวัสดิการที่พยาบาลได้รับจริง มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง สวัสดิการที่พยาบาลได้รับจริง มาก

คะแนน 3 หมายถึง สวัสดิการที่พยาบาลได้รับจริง ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง สวัสดิการที่พยาบาลได้รับจริง น้อย

คะแนน 1 หมายถึง สวัสดิการที่พยาบาลได้รับจริง น้อยที่สุด

สวัสดิการที่คาดหวังว่าควรจะได้รับ

- คะแนน 5 หมายถึง สวัสดิการที่คาดหวังว่าควรจะได้รับ มากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง สวัสดิการที่คาดหวังว่าควรจะได้รับ มาก
 คะแนน 3 หมายถึง สวัสดิการที่คาดหวังว่าควรจะได้รับ ปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง สวัสดิการที่คาดหวังว่าควรจะได้รับ น้อย
 คะแนน 1 หมายถึง สวัสดิการที่คาดหวังว่าควรจะได้รับ น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์ในการคิดคะแนนสวัสดิการที่ได้รับและสวัสดิการที่ต้องการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ย สวัสดิการที่ได้รับและสวัสดิการที่ต้องการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล ดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร, 2538)

คะแนนเฉลี่ย	สวัสดิการที่ได้รับ	สวัสดิการที่ต้องการ
4.50- 5.00	ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด	ต้องการมากที่สุด
3.50- 4.49	ตรงตามความเป็นจริงมาก	ต้องการมาก
2.50- 3.49	ตรงตามความเป็นจริงปานกลาง	ต้องการปานกลาง
1.50- 2.49	ตรงตามความเป็นจริงน้อย	ต้องการน้อย
1.00- 1.49	ตรงตามความเป็นจริงน้อยที่สุด	ต้องการน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความตรงของเครื่องมือ (Content Validity)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ดังนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแก้ไขเนื้อหา ภาษาและจำนวน หลังจากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษาประกอบด้วย อาจารย์พยาบาล 3 ท่าน พยาบาลชำนาญการ 1 ท่าน และพยาบาลประจำการ 1 ท่าน รวม 5 ท่าน (ดังรายนามตามภาคผนวก ก) ตรวจสอบโครงสร้างเนื้อหา ความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เกณฑ์การให้คะแนน การแปลผล ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข และนำผลการพิจารณาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตรงตามเนื้อหา (Content validity index) หรือ CVI (Danis, 1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2544: 225) จากสูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนให้ความเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

กำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ 1, 2, 3 และ 4 โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 1 | หมายถึง | คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย |
| 2 | หมายถึง | คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมาก จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม |
| 3 | หมายถึง | คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อย จึงสอดคล้องกับคำนิยาม |
| 4 | หมายถึง | คำถามสอดคล้องกับคำนิยามเลย |

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ตัดสินคุณภาพเครื่องมือของค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่มีคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ คือ .80 ขึ้นไป (Polit and Hunger, 1983) เมื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

แบบสอบถามการศึกษาสถานภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 84 ข้อ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจำนวน 5 ท่าน ค่า CVI = 0.80

การปรับแก้ไขแบบสอบถาม

ปรับความชัดเจนของภาษา	54	ข้อ
ตัดข้อคำถาม	1	ข้อ

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงนำไปใช้ทดลองเพื่อหาค่าความเที่ยงต่อไป

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและได้รับการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน และผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 30 คน ณ โรงพยาบาลกลาง ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา แต่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ช่วงวันที่ 19 มิถุนายน 2549 ถึง 21 มิถุนายน 2549 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรม SPSS ซึ่งได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ .83 (รายละเอียดดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	ทดลองใช้ n = 30 คน	เก็บข้อมูลจริง n = 550 คน
ด้านสุขภาพ	.81	.86
ด้านความปลอดภัย	.75	.84
ด้านความมั่นคง	.83	.94
สิทธิการลาหยุด	.84	.88
ด้านการศึกษา	.80	.91
ด้านเศรษฐกิจ	.79	.92
ด้านนันทนาการ	.84	.96
เงินสวัสดิการและโบนัส	.77	.94
การให้คำปรึกษา	.86	.95
รวม	.83	.93

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างและป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้บริหาร โรงพยาบาล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างรับทราบ กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยทุกเวลา โดยการปฏิเสธนี้ไม่มีผลใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น กลุ่มตัวอย่างไม่ต้องระบุชื่อ - นามสกุล และสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามได้ตามความเป็นจริง หากข้อคำถามใดที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกลำบากใจในการให้ข้อมูล ก็มีสิทธิที่จะไม่ตอบข้อคำถามบางข้อได้ ข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและอยู่ในที่ปลอดภัยเมื่อสิ้นสุดการทำวิจัยและสรุปผลการวิจัยเป็นรูปเล่มแล้วจะทำลายแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอเป็นภาพรวมไม่สามารถเชื่อมโยงถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

สำหรับการป้องกันผลกระทบทางลบต่อภาพลักษณ์ของ โรงพยาบาลที่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้สีกของผู้บริหาร โรงพยาบาล ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมและควบคุมการวิจัยในคนของแต่ละโรงพยาบาล โดยได้รับอนุมัติที่จะทำการเก็บ

ข้อมูล ซึ่งข้อมูลดิบที่ได้จะไม่มีอ้างอิงถึงตัวบุคคลและโรงพยาบาลที่ผู้ตอบสังกัด ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น และเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย ทั้ง 8 แห่ง ได้แก่ ศิริราชพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลเลิศจิน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โรงพยาบาลตากสิน วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่งหนังสือขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อม โครงร่างวิทยานิพนธ์และตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลทั้ง 8 แห่ง หลังจากนั้น 1 สัปดาห์ โทรศัพท์ติดต่อประสานงานเพื่อขอทราบผลการอนุมัติในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ส่งแบบชี้แจงศึกษาวิจัย แบบยินยอมการเข้าร่วม โครงการของอาสาสมัคร โครงร่างและตัวอย่างแบบสอบถาม ผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมและควบคุมการวิจัยในคน เพื่อขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูลของโรงพยาบาล

4. เมื่อได้รับการอนุมัติแล้วผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้รับผิดชอบประสานงานด้านการวิจัยหรือตัวแทนฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง เพื่อแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และขออนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติไม่น้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารการพยาบาลตามจำนวนที่คำนวณไว้ ผู้วิจัยกำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากส่งแบบสอบถามประมาณ 2 - 3 สัปดาห์

5. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับ โรงพยาบาลศิริราชพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลเลิศจิน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โรงพยาบาลตากสิน วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล ผู้วิจัยเดินทางไปมอบแบบสอบถามให้กับผู้รับผิดชอบประสานงานด้านการวิจัยหรือตัวแทนฝ่ายการพยาบาลด้วยตนเอง

6. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มตั้งแต่วันที่ 6 กรกฎาคม 2549 ถึงวันที่ 20 ธันวาคม 2549 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 550 ชุด จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 572 ชุด

7. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 550 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.15 ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้อธิบาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์ตามระเบียบตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percent)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาล วิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวมโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้สถิติทดสอบที (paired t- test statistic) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาเปรียบเทียบสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 550 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 4)

ตอนที่ 2 สภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โดยหาจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และหน่วยงานที่สังกัด (ตารางที่ 5- 19)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบที (paired t-test statistic) (ตารางที่ 20-21)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล

ข้อมูลส่วนบุคคล	พยาบาลประจำการ		ผู้บริหารการพยาบาล	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส				
- โสด	209	63.50	68	30.80
- สมรส	96	29.20	150	67.90
- หม้าย / หย่า / แยกทาง	24	7.30	3	1.40
วุฒิการศึกษาสูงสุด	259	78.70	128	57.90
- ปริญญาตรี	70	21.30	93	42.10
- สูงกว่าปริญญาตรี				
รายได้	206	62.60		
- 7,000 – 15,000 บาท	123	37.40		
- 15,001 – 25,000 บาท				
- 15,001 – 25,000 บาท			114	51.60
- มากกว่า 25,000 บาท			107	48.40

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	พยาบาลประจำการ		ผู้บริหารการพยาบาล	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				
- 5 - 10 ปี	258	78.40	-	-
- 11 - 15 ปี	48	14.60	-	-
- 16 - 20 ปี	23	7.00	63	28.50
- 21 - 25 ปี	-	-	56	25.30
- 26 - 30 ปี	-	-	39	17.60
- มากกว่า 30 ปี	-	-	41	18.6
หน่วยงานที่สังกัด				
- สังกัดกรุงเทพมหานคร	68	20.70	55	24.90
- สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	62	18.80	53	24.00
- สังกัดกระทรวงกลาโหม	65	19.80	52	23.50
- สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	46	14.00	22	10.00
- สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	88	26.70	39	17.60
- สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ				

จากตารางที่ 4 พบว่า พยาบาลประจำการ จำนวน 329 คน สถานภาพสมรสโสดมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมาสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 29.20 และมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.70 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.30 และส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 7,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 62.60 รองลงมามีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.40 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.40

สำหรับผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 221 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 67.90 รองลงมาสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 30.80 และมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.90 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.10 และส่วนใหญ่มีรายได้ อยู่ใน ช่วง 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.60 รองลงมามีรายได้ มากกว่า 25,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 48.40 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.40



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 สภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)ของสภาพและความ
ต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

สวัสดิการพยาบาล	สภาพสวัสดิการ			ความต้องการสวัสดิการ		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
ด้านสุขภาพ	3.87	.68	มาก	4.73	.38	มากที่สุด
ด้านความปลอดภัย	3.69	.61	มาก	4.70	.40	มากที่สุด
ด้านความมั่นคง	3.58	.86	มาก	4.77	.42	มากที่สุด
ด้านสิทธิการหยุด	3.67	.75	มาก	4.70	.51	มากที่สุด
ด้านการศึกษา	3.15	.75	ปานกลาง	4.58	.58	มากที่สุด
ด้านเศรษฐกิจ	3.10	.67	ปานกลาง	4.68	.45	มากที่สุด
ด้านนันทนาการ	2.99	.77	ปานกลาง	4.37	.71	มาก
ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส	3.25	.84	ปานกลาง	4.58	.55	มากที่สุด
ด้านการให้คำปรึกษา	3.10	.83	ปานกลาง	4.61	.52	มากที่สุด
โดยรวม	3.36	.52	ปานกลาง	4.62	.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่าสภาพสวัสดิการของพยาบาลประจำการที่ได้รับในปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$, SD = .52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง และการสิทธิการหยุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการที่คาดหวังจะได้รับโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.62$, SD = .43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ยกเว้นด้านนันทนาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ

จำแนกสถานภาพสมรส

สวัสดิการพยาบาล ของพยาบาลประจำการ	สภาพสวัสดิการ									ความต้องการสวัสดิการ								
	โสด			สมรส			หม้าย / หย่า / แยก			โสด			สมรส			หม้าย / หย่า / แยก		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
ด้านสุขภาพ	3.97	.64	มาก	3.71	.74	มาก	3.64	.71	มาก	4.69	.41	มากที่สุด	4.77	.37	มากที่สุด	4.82	.14	มากที่สุด
ด้านความปลอดภัย	3.76	.64	มาก	3.50	.57	มาก	3.72	.38	มาก	4.62	.43	มากที่สุด	4.81	.30	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
ด้านความมั่นคง	3.60	.74	มาก	3.65	1.04	มาก	3.16	.98	ปานกลาง	4.66	.49	มากที่สุด	4.93	.20	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
ด้านสิทธิการหยุด	3.65	.64	มาก	3.73	.96	มาก	3.51	.62	มาก	4.60	.57	มากที่สุด	4.95	.32	มากที่สุด	4.95	.08	มากที่สุด
ด้านการศึกษา	3.18	.74	ปานกลาง	3.07	.75	ปานกลาง	3.10	.88	ปานกลาง	4.46	.60	มาก	4.72	.50	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
ด้านเศรษฐกิจ	3.31	.59	ปานกลาง	2.87	.67	ปานกลาง	2.24	.45	น้อย	4.60	.50	มากที่สุด	4.81	.32	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
ด้านนันทนาการ	3.12	.78	ปานกลาง	2.93	.61	ปานกลาง	1.99	.40	น้อย	4.21	.78	มาก	4.54	.50	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
ด้านเงินสวัสดิการ และโบนัส	3.47	.81	ปานกลาง	3.02	.73	ปานกลาง	2.16	.26	น้อย	4.50	.59	มากที่สุด	4.64	.49	มากที่สุด	4.95	.10	มากที่สุด
ด้านการให้คำปรึกษา	3.32	.78	ปานกลาง	2.83	.80	ปานกลาง	2.18	.20	น้อย	4.50	.54	มากที่สุด	4.65	.52	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
รวม	3.47	.50	ปานกลาง	3.25	.52	ปานกลาง	2.81	.36	ปานกลาง	4.52	.46	มากที่สุด	4.74	.33	มากที่สุด	4.97	.03	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า พยาบาลประจำการที่สถานภาพโสด มีสภาพสวัสดิการที่รับโดยภาพรวมสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่า/แยก แต่พยาบาลประจำการที่สถานภาพหม้าย/หย่า/แยก พบว่า มีความต้องการสวัสดิการ โดยภาพรวมสูงกว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพโสด

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลประจำการที่สถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีสภาพและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจมากที่สุด ส่วนพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก มีสภาพสวัสดิการที่ได้รับน้อยในด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส และด้านการให้คำปรึกษา แต่มีความต้องการสวัสดิการมากที่สุด



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ จำแนกตามระดับการศึกษา

สวัสดิการพยาบาล ของพยาบาลประจำการ	สภาพสวัสดิการ						ความต้องการสวัสดิการ					
	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
ด้านสุขภาพ	3.88	.68	มาก	3.81	.72	มาก	4.71	.40	มากที่สุด	4.78	.32	มากที่สุด
ด้านความปลอดภัย	3.68	.56	มาก	3.67	.76	มาก	4.69	.41	มากที่สุด	4.75	.34	มากที่สุด
ด้านความมั่นคง	3.56	.84	มาก	3.66	.91	มาก	4.75	.44	มากที่สุด	4.81	.36	มากที่สุด
ด้านสิทธิการหยุด	3.65	.77	มาก	3.73	.65	มาก	4.69	.54	มากที่สุด	4.70	.50	มากที่สุด
ด้านการศึกษา	3.12	.71	ปานกลาง	3.24	.89	ปานกลาง	4.53	.60	มากที่สุด	4.72	.43	มากที่สุด
ด้านเศรษฐกิจ	3.07	.68	ปานกลาง	3.22	.67	ปานกลาง	4.65	.46	มากที่สุด	4.80	.40	มากที่สุด
ด้านนันทนาการ	3.00	.78	ปานกลาง	3.09	.72	ปานกลาง	4.32	.74	มาก	4.54	.57	มากที่สุด
ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส	3.22	.83	ปานกลาง	3.31	.92	ปานกลาง	4.58	.50	มากที่สุด	4.53	.72	มากที่สุด
ด้านการให้คำปรึกษา	3.08	.82	ปานกลาง	3.16	.88	ปานกลาง	4.61	.51	มากที่สุด	4.60	.56	มากที่สุด
รวม	3.34	.50	ปานกลาง	3.43	.57	ปานกลาง	4.60	.44	มากที่สุด	4.69	.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพและความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการสวัสดิการทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และพยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี มีสภาพสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส และด้านการให้คำปรึกษา



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สวัสดิการพยาบาล ของพยาบาล ประจำการ	สภาพสวัสดิการ									ความต้องการสวัสดิการ								
	5-10 ปี			11- 15 ปี			16-20 ปี			5-10 ปี			11- 15 ปี			16-20 ปี		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
ด้านสุขภาพ	3.85	.68	มาก	4.04	.64	มาก	3.72	.82	มาก	4.74	.38	มากที่สุด	4.77	.32	มากที่สุด	4.40	.46	มากที่สุด
ด้านความปลอดภัย	3.69	.64	มาก	3.71	.47	มาก	3.48	.44	ปานกลาง	4.68	.42	มากที่สุด	4.80	.27	มากที่สุด	4.75	.34	มากที่สุด
ด้านความมั่นคง	3.50	.81	มาก	3.82	.95	มาก	3.95	1.06	มาก	4.71	.46	มากที่สุด	4.92	.23	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
ด้านสิทธิการหยุด	3.59	.69	มาก	3.82	.97	มาก	4.18	.55	มาก	4.65	.55	มากที่สุด	4.89	.17	มากที่สุด	4.87	.14	มากที่สุด
ด้านการศึกษา	3.15	.68	ปานกลาง	3.18	.94	ปานกลาง	3.01	1.03	ปานกลาง	4.55	.58	มากที่สุด	4.65	.57	มากที่สุด	4.65	.45	มากที่สุด
ด้านเศรษฐกิจ	3.14	.70	ปานกลาง	2.98	.60	ปานกลาง	2.93	.52	ปานกลาง	4.64	.47	มากที่สุด	4.80	.34	มากที่สุด	4.70	.31	มากที่สุด
ด้านนันทนาการ	3.04	.80	ปานกลาง	2.89	.48	ปานกลาง	2.48	.80	ปานกลาง	4.31	.76	มาก	4.61	.48	มากที่สุด	4.42	.45	มาก
ด้านเงินสวัสดิการ และโบนัส	3.32	.87	ปานกลาง	3.00	.65	ปานกลาง	2.78	.73	ปานกลาง	4.55	.58	มากที่สุด	4.69	.40	มากที่สุด	4.54	.46	มากที่สุด
ด้านการให้ คำปรึกษา	3.14	.85	ปานกลาง	2.91	.85	ปานกลาง	3.06	.52	ปานกลาง	4.59	.54	มากที่สุด	4.66	.41	มากที่สุด	4.66	.46	มากที่สุด
รวม	3.36	.53	ปานกลาง	3.36	.50	ปานกลาง	3.25	.50	ปานกลาง	4.59	.46	มากที่สุด	4.76	.28	มากที่สุด	4.66	.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5- 10 ปี มีสภาพ
สวัสดิการโดยภาพรวม เท่ากับพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และสูง
กว่าพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี แต่พยาบาลประจำการที่มี
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11- 15 ปี พบว่า มีความต้องการสวัสดิการ โดยภาพรวมสูงกว่า พยาบาล
ประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16- 20 ปี และ พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน 5- 10 ปี

เมื่อพิจารณาตามระยะในการปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความต้องการสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ จำแนกตามรายได้

สวัสดิการพยาบาล ของพยาบาลประจำการ	สภาพสวัสดิการ						ความต้องการสวัสดิการ					
	7,000 – 15,000 บาท			15,001 – 25,000 บาท			7,000 – 15,000 บาท			15,001 – 25,000 บาท		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
ด้านสุขภาพ	3.79	.75	มาก	4.00	.54	มาก	4.77	.37	มากที่สุด	4.66	.40	มากที่สุด
ด้านความปลอดภัย	3.68	.70	มาก	3.69	.42	มาก	4.71	.44	มากที่สุด	4.69	.33	มากที่สุด
ด้านความมั่นคง	3.51	.90	มาก	3.70	.79	มาก	4.76	.47	มากที่สุด	4.77	.35	มากที่สุด
ด้านสิทธิการหยุด	3.56	.75	มาก	3.84	.72	มาก	4.67	.59	มากที่สุด	4.76	.31	มากที่สุด
ด้านการศึกษา	3.19	.74	ปานกลาง	3.09	.77	ปานกลาง	4.63	.59	มากที่สุด	4.49	.54	มากที่สุด
ด้านเศรษฐกิจ	3.04	.70	ปานกลาง	3.21	.64	ปานกลาง	4.71	.47	มากที่สุด	4.61	.42	มากที่สุด
ด้านนันทนาการ	2.96	.81	ปานกลาง	3.03	.70	ปานกลาง	4.48	.70	มากที่สุด	4.17	.70	มากที่สุด
ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส	3.24	.94	ปานกลาง	3.25	.66	ปานกลาง	4.62	.59	มากที่สุด	4.50	.47	มากที่สุด
ด้านการให้คำปรึกษา	3.04	.91	ปานกลาง	3.20	.68	ปานกลาง	4.64	.55	มากที่สุด	4.57	.46	มากที่สุด
รวม	3.32	.56	ปานกลาง	3.43	.44	ปานกลาง	4.66	.46	มากที่สุด	4.56	.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า พยาบาลประจำการที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท มีสภาพสวัสดิการโดยภาพรวม สูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีรายได้ 7,000 – 15,000 บาท แต่พยาบาลประจำการที่มีรายได้ 7,000 – 15,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการเท่ากับพยาบาลประจำการที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท

เมื่อพิจารณาตามกลุ่มรายได้ พบว่า พยาบาลประจำการที่มีรายได้ 7,000 – 15,000 บาท ความต้องการไม่แตกต่างกับพยาบาลประจำการที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท และพยาบาลประจำการที่มีรายได้ 7,000 – 15,000 บาท และ 15,001 – 25,000 บาท มีสภาพสวัสดิการด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส ด้านการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพสวัสดิการของพยาบาลประจำการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

สวัสดิการพยาบาล ของพยาบาลประจำการ	สภาพสวัสดิการ														
	กรุงเทพมหานคร			กระทรวงสาธารณสุข			กระทรวง กลาโหม			สำนักงานตำรวจแห่งชาติ			กระทรวง ศึกษาธิการ		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
ด้านสุขภาพ	3.67	.76	มาก	3.91	.76	มาก	3.91	.40	มาก	3.72	.54	มาก	4.03	.78	มาก
ด้านความปลอดภัย	3.79	.41	มาก	3.62	.70	มาก	3.76	.44	มาก	3.33	.69	ปานกลาง	3.76	.68	มาก
ด้านความมั่นคง	3.20	.97	ปานกลาง	3.49	.78	ปานกลาง	3.41	.60	มาก	4.44	.70	มาก	3.58	.76	มาก
ด้านสิทธิการหยุด	3.73	.68	มาก	3.55	.98	มาก	3.45	.69	มาก	3.98	.39	มาก	3.68	.74	มาก
ด้านการศึกษา	3.29	.50	ปานกลาง	3.23	.74	ปานกลาง	2.88	.68	มาก	2.45	.60	น้อย	3.53	.75	มาก
ด้านเศรษฐกิจ	2.99	.64	ปานกลาง	2.69	.68	ปานกลาง	3.14	.60	มาก	3.34	.45	ปานกลาง	3.32	.72	ปานกลาง
ด้านนันทนาการ	2.70	.77	ปานกลาง	3.00	.77	ปานกลาง	2.93	.60	มาก	2.87	.65	ปานกลาง	3.28	.85	ปานกลาง
ด้านเงินสวัสดิการและ โบนัส	3.01	.75	ปานกลาง	2.91	.85	ปานกลาง	3.07	.60	มาก	3.50	.77	มาก	3.63	.90	มาก
ด้านการให้คำปรึกษา	2.83	.80	ปานกลาง	2.65	.91	ปานกลาง	3.13	.66	มาก	3.30	.54	ปานกลาง	3.52	.82	มาก
รวม	3.24	.50	ปานกลาง	3.22	.54	ปานกลาง	3.27	.43	มาก	3.41	.28	ปานกลาง	3.58	.60	มาก

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

สวัสดิการพยาบาล ของพยาบาลประจำการ	ความต้องการสวัสดิการ														
	กรุงเทพ มหานคร			กระทรวงสาธารณสุข			กระทรวง กลาโหม			สำนักงานตำรวจแห่งชาติ			กระทรวง ศึกษาธิการ		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
ด้านสุขภาพ	4.86	.23	มากที่สุด	4.83	.29	มากที่สุด	4.43	.45	มาก	4.83	.36	มากที่สุด	4.70	.37	มากที่สุด
ด้านความปลอดภัย	4.88	.30	มากที่สุด	4.95	.11	มากที่สุด	4.54	.46	มากที่สุด	4.54	.33	มากที่สุด	4.59	.45	มากที่สุด
ด้านความมั่นคง	4.92	.23	มากที่สุด	4.91	.24	มากที่สุด	4.54	.54	มากที่สุด	4.93	.23	มากที่สุด	4.60	.50	มากที่สุด
ด้านสิทธิการหยุด	4.90	.35	มากที่สุด	4.97	.11	มากที่สุด	4.53	.42	มากที่สุด	4.70	.25	มากที่สุด	4.47	.73	มาก
ด้านการศึกษา	4.85	.34	มากที่สุด	4.94	.21	มากที่สุด	4.41	.50	มาก	4.19	.48	มาก	4.42	.76	มาก
ด้านเศรษฐกิจ	4.83	.32	มากที่สุด	4.96	.16	มากที่สุด	4.36	.44	มากที่สุด	4.74	.26	มากที่สุด	4.53	.56	มากที่สุด
ด้านนันทนาการ	4.63	.54	มากที่สุด	4.84	.30	มากที่สุด	4.00	.64	มาก	4.01	.58	มาก	4.28	.87	มาก
ด้านเงินสวัสดิการ และโบนัส	4.68	.51	มากที่สุด	4.92	.22	มากที่สุด	4.20	.47	มาก	4.30	.71	มาก	4.66	.50	มากที่สุด
ด้านการให้คำปรึกษา	4.74	.49	มากที่สุด	4.91	.28	มากที่สุด	4.41	.47	มาก	4.41	.60	มาก	4.52	.55	มากที่สุด
รวม	4.80	.32	มากที่สุด	4.91	.16	มากที่สุด	4.36	.41	มาก	4.51	.25	มากที่สุด	4.51	.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 -11 พบว่า พยาบาลประจำการที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีสภาพสวัสดิการโดยภาพรวม สูงกว่าพยาบาลประจำการที่สังกัดหน่วยงานอื่น แต่พยาบาลประจำการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความต้องการสวัสดิการ โดยภาพรวม สูงกว่าพยาบาลประจำการที่สังกัดหน่วยงานอื่น

เมื่อพิจารณาตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า พยาบาลประจำการที่สังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความต้องการสวัสดิการทุกด้านมากที่สุด และพยาบาลประจำการที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีสภาพสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับน้อย แต่ต้องการอยู่ในระดับมาก



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม

สวัสดิการพยาบาล	สภาพสวัสดิการ			ความต้องการสวัสดิการ		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
ด้านสุขภาพ	3.63	.92	มาก	4.69	.55	มากที่สุด
ด้านความปลอดภัย	3.75	.69	มาก	4.76	.40	มากที่สุด
ด้านความมั่นคง	3.65	.95	มาก	4.79	.48	มากที่สุด
ด้านสิทธิการหยุด	4.09	.66	มาก	4.78	.44	มากที่สุด
ด้านการศึกษา	3.33	.95	ปานกลาง	4.66	.58	มากที่สุด
ด้านเศรษฐกิจ	3.42	.91	ปานกลาง	4.72	.58	มากที่สุด
ด้านนันทนาการ	3.04	1.13	ปานกลาง	4.53	.78	มากที่สุด
ด้านเงินสวัสดิการและ โบนัส	3.18	1.17	ปานกลาง	4.60	.57	มากที่สุด
ด้านการให้คำปรึกษา	3.10	1.27	ปานกลาง	4.67	.62	มากที่สุด
โดยรวม	3.47	.78	ปานกลาง	4.68	.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าสภาพสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาลที่ได้รับในปัจจุบัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47$, $SD=.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง และการสิทธิการหยุดมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาลที่คาดหวังจะได้รับ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, $SD=.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) สภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกสถานภาพสมรส

สวัสดิการพยาบาล ของผู้บริหารการ พยาบาล	สภาพสวัสดิการ									ความต้องการสวัสดิการ								
	โสด			สมรส			หม้าย / หย่า / แยก			โสด			สมรส			หม้าย / หย่า / แยก		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
ด้านสุขภาพ	3.84	.84	มาก	3.51	.93	มาก	5.00	.00	มากที่สุด	4.50	.67	มากที่สุด	4.76	.47	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
ด้านความปลอดภัย	4.01	.75	มาก	3.61	.63	มาก	3.91	.20	มาก	4.64	.50	มากที่สุด	4.81	.34	มากที่สุด	4.62	.00	มาก
ด้านความมั่นคง	3.71	.94	มาก	3.60	.97	มาก	3.86	.23	มาก	4.56	.61	มากที่สุด	4.92	.28	มากที่สุด	3.22	.58	ปานกลาง
ด้านสิทธิการหยุด	3.98	.80	มาก	4.13	.60	มาก	4.22	.00	มาก	4.58	.57	มากที่สุด	4.88	.29	มากที่สุด	3.70	.17	มาก
ด้านการศึกษา	3.52	.98	มาก	3.25	.95	ปานกลาง	3.16	.00	ปานกลาง	4.56	.62	มากที่สุด	4.74	.50	มากที่สุด	2.75	.22	ปานกลาง
ด้านเศรษฐกิจ	3.50	.98	มาก	3.36	.88	ปานกลาง	4.48	.32	มาก	4.44	.82	มาก	4.86	.30	มากที่สุด	3.67	1.15	มาก
ด้านนันทนาการ	3.16	1.21	ปานกลาง	2.96	1.09	ปานกลาง	4.33	.29	มาก	4.30	1.02	มาก	4.62	.62	มากที่สุด	4.90	.08	มากที่สุด
ด้านเงินสวัสดิการ และโบนัส	3.61	1.16	มาก	2.97	1.13	ปานกลาง	3.67	.40	มาก	4.36	.76	มาก	4.70	.43	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
ด้านการให้คำปรึกษา	3.24	1.31	ปานกลาง	2.94	1.25	ปานกลาง	3.60	.35	มาก	4.45	.84	มาก	4.76	.48	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
รวม	3.62	.89	มาก	3.38	.70	ปานกลาง	4.01	.02	มาก	4.47	.70	มาก	4.79	.30	มากที่สุด	4.17	.13	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพหม้าย / หย่า / แยก มีสภาพสวัสดิการโดยรวม สูงกว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส แต่ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพสมรส พบว่า มีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสด และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพสมรส มีความต้องการสวัสดิการทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก มีสภาพสวัสดิการและความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) สภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารพยาบาล จำแนกตามระดับการศึกษา

สวัสดิการพยาบาล ของผู้บริหารพยาบาล	สภาพสวัสดิการ						ความต้องการสวัสดิการ					
	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
ด้านสุขภาพ	3.60	.93	มาก	3.68	.92	มาก	4.63	.58	มากที่สุด	4.76	.48	มากที่สุด
ด้านความปลอดภัย	3.71	.60	มาก	3.79	.80	มาก	4.68	.47	มากที่สุด	4.86	.24	มากที่สุด
ด้านความมั่นคง	3.62	.89	มาก	3.67	1.03	มาก	4.65	.60	มากที่สุด	4.96	.09	มากที่สุด
ด้านสิทธิการหยุด	3.93	.65	มาก	4.31	.60	มาก	4.68	.52	มากที่สุด	4.89	.25	มากที่สุด
ด้านการศึกษา	3.44	.82	ปานกลาง	3.19	1.10	ปานกลาง	4.55	.64	มากที่สุด	4.81	.46	มากที่สุด
ด้านเศรษฐกิจ	3.34	.98	ปานกลาง	3.53	.82	ปานกลาง	4.61	.71	มากที่สุด	4.86	.26	มากที่สุด
ด้านนันทนาการ	2.96	1.20	ปานกลาง	3.15	1.03	ปานกลาง	4.46	.87	มาก	4.61	.63	มากที่สุด
ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส	3.05	1.21	ปานกลาง	3.36	1.08	ปานกลาง	4.06	.67	มาก	4.66	.40	มากที่สุด
ด้านการให้คำปรึกษา	3.08	1.16	ปานกลาง	2.99	1.41	ปานกลาง	4.60	.72	มากที่สุด	4.76	.44	มากที่สุด
รวม	3.41	.76	ปานกลาง	3.43	.80	ปานกลาง	4.60	.58	มากที่สุด	4.80	.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพสวัสดิการและความต้องการสวัสดิการ โดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการสวัสดิการทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี มีสภาพสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส และด้านการให้คำปรึกษา เช่นเดียวกับพยาบาลประจำการ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)สภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สวัสดิการพยาบาล ของผู้บริหารการพยาบาล	สภาพสวัสดิการ											
	16 - 20 ปี			21 - 25 ปี			26 - 30 ปี			มากกว่า 30 ปี		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
ด้านสุขภาพ	3.70	.84	มาก	3.48	.90	ปานกลาง	3.50	.99	มาก	3.79	.95	มาก
ด้านความปลอดภัย	3.83	.67	มาก	3.70	.72	มาก	3.61	.52	มาก	3.77	.76	มาก
ด้านความมั่นคง	3.68	.84	มาก	3.68	1.04	มาก	3.71	.87	มาก	3.51	1.01	มาก
ด้านสิทธิการหยุด	4.00	.65	มาก	4.14	.74	มาก	4.11	.55	มาก	4.11	.67	มาก
ด้านการศึกษา	3.48	.74	ปานกลาง	3.32	.87	ปานกลาง	3.12	1.04	ปานกลาง	3.34	1.14	ปานกลาง
ด้านเศรษฐกิจ	3.45	.88	ปานกลาง	3.41	1.02	ปานกลาง	3.28	1.00	ปานกลาง	3.48	.76	ปานกลาง
ด้านนันทนาการ	3.17	1.15	ปานกลาง	3.06	1.15	ปานกลาง	3.07	1.12	ปานกลาง	2.86	1.11	ปานกลาง
ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส	3.15	1.10	ปานกลาง	3.15	1.38	ปานกลาง	3.56	.93	มาก	2.99	1.13	ปานกลาง
ด้านการให้คำปรึกษา	3.11	1.07	ปานกลาง	3.52	1.18	มาก	3.02	1.40	ปานกลาง	2.50	1.29	ปานกลาง
รวม	3.51	.69	มาก	3.48	.87	ปานกลาง	3.49	.72	ปานกลาง	3.39	.80	ปานกลาง

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ของความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สวัสดิการพยาบาล ของผู้บริหารการพยาบาล	ความต้องการสวัสดิการ											
	16 - 20 ปี			21 – 25 ปี			26 – 30 ปี			มากกว่า 30 ปี		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
ด้านสุขภาพ	4.64	.61	มากที่สุด	4.66	.63	มากที่สุด	4.59	.51	มากที่สุด	4.81	.38	มากที่สุด
ด้านความปลอดภัย	4.79	.35	มากที่สุด	4.71	.48	มากที่สุด	4.59	.48	มากที่สุด	4.88	.24	มากที่สุด
ด้านความมั่นคง	4.71	.61	มากที่สุด	4.75	.50	มากที่สุด	4.67	.49	มากที่สุด	4.96	.11	มากที่สุด
ด้านสิทธิการหยุด	4.81	.43	มากที่สุด	4.72	.53	มากที่สุด	4.64	.45	มากที่สุด	4.86	.29	มากที่สุด
ด้านการศึกษา	4.70	.51	มากที่สุด	4.66	.53	มากที่สุด	4.31	.87	มาก	4.86	.30	มากที่สุด
ด้านเศรษฐกิจ	4.63	.71	มากที่สุด	4.72	.52	มากที่สุด	4.61	.70	มากที่สุด	4.86	.29	มากที่สุด
ด้านนันทนาการ	4.52	.87	มากที่สุด	4.46	.84	มาก	4.49	.65	มาก	4.61	.70	มากที่สุด
ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส	4.61	.60	มากที่สุด	4.57	.61	มากที่สุด	4.42	.66	มาก	4.73	.39	มากที่สุด
ด้านการให้คำปรึกษา	4.60	.74	มากที่สุด	4.67	.60	มากที่สุด	4.62	.64	มากที่สุด	4.76	.48	มากที่สุด
รวม	4.66	.56	มากที่สุด	4.65	.54	มากที่สุด	4.55	.51	มากที่สุด	4.81	.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 - 16 พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี สภาพสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 25 ปี 26 – 30 ปี และมากกว่า 30 ปี ส่วนผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี มีความต้องการสวัสดิการ โดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี 21 – 25 ปี และ 26 – 30 ปี

เมื่อพิจารณาตามระยะในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน มีความต้องการสวัสดิการทุกด้านมากที่สุด



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารโรงพยาบาล จำแนกตามรายได้

สวัสดิการพยาบาล ของผู้บริหารโรงพยาบาล	สภาพสวัสดิการ						ความต้องการสวัสดิการ					
	15,001 – 25,000 บาท			มากกว่า 25,000 บาท			15,001 – 25,000 บาท			มากกว่า 25,000 บาท		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
ด้านสุขภาพ	3.46	.89	ปานกลาง	3.81	.92	มาก	4.61	.61	มากที่สุด	4.77	.46	มากที่สุด
ด้านความปลอดภัย	3.62	.66	มาก	3.87	.70	มาก	4.66	.49	มากที่สุด	4.87	.23	มากที่สุด
ด้านความมั่นคง	3.73	.86	มาก	3.55	1.03	มาก	4.64	.60	มากที่สุด	4.94	.21	มากที่สุด
ด้านสิทธิการหยุด	3.99	.68	มาก	4.20	.62	มาก	4.68	.53	มากที่สุด	4.88	.28	มากที่สุด
ด้านการศึกษา	3.28	.87	ปานกลาง	3.40	1.04	ปานกลาง	4.56	.62	มากที่สุด	4.77	.53	มากที่สุด
ด้านเศรษฐกิจ	3.29	1.02	ปานกลาง	3.56	.76	มาก	4.61	.71	มากที่สุด	4.83	.35	มากที่สุด
ด้านนันทนาการ	2.98	1.21	ปานกลาง	3.10	1.05	ปานกลาง	4.42	.89	มาก	4.65	.61	มากที่สุด
ด้านเงินสวัสดิการและ โบนัส	3.06	1.21	ปานกลาง	3.31	1.12	ปานกลาง	4.52	.69	มากที่สุด	4.69	.40	มากที่สุด
ด้านการให้คำปรึกษา	3.13	1.20	ปานกลาง	2.95	1.34	ปานกลาง	4.57	.75	มากที่สุด	4.78	.43	มากที่สุด
รวม	3.39	.78	ปานกลาง	3.55	.76	มาก	4.58	.61	มากที่สุด	4.79	.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาท มีสภาพ
สวัสดิการ โดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท ส่วนผู้บริหาร
การพยาบาลที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการ โดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหาร
การพยาบาลที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท

เมื่อพิจารณาตามกลุ่มรายได้ พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาท
มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) สภาพสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

สวัสดิการพยาบาล ของผู้บริหารการพยาบาล	สภาพสวัสดิการ														
	กรุงเทพมหานคร			กระทรวงสาธารณสุข			กระทรวงกลาโหม			สำนักงานตำรวจแห่งชาติ			กระทรวง ศึกษาธิการ		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
ด้านสุขภาพ	3.57	.96	มาก	3.79	1.08	มาก	3.35	.83	ปานกลาง	3.27	.67	ปานกลาง	4.07	.65	มาก
ด้านความปลอดภัย	3.65	.51	มาก	3.86	.79	มาก	3.57	.67	มาก	3.48	.61	ปานกลาง	4.07	.73	มาก
ด้านความมั่นคง	3.14	.92	ปานกลาง	3.97	.87	มาก	3.76	.87	มาก	3.35	.90	ปานกลาง	3.89	.94	มาก
ด้านสิทธิการหยุด	3.72	.57	มาก	4.17	.73	มาก	4.12	.59	มาก	4.01	.59	ปานกลาง	4.49	.55	มาก
ด้านการศึกษา	3.23	.93	ปานกลาง	3.68	.93	มาก	2.78	.75	ปานกลาง	2.91	.95	ปานกลาง	3.97	.68	มาก
ด้านเศรษฐกิจ	3.30	.75	ปานกลาง	3.45	1.11	ปานกลาง	3.18	.93	ปานกลาง	3.26	.80	ปานกลาง	3.94	.59	มาก
ด้านนันทนาการ	2.64	1.04	ปานกลาง	3.19	1.47	ปานกลาง	2.72	.87	ปานกลาง	3.08	.93	ปานกลาง	3.78	.67	มาก
ด้านเงินสวัสดิการและ โบนัส	2.86	1.00	ปานกลาง	3.05	1.57	ปานกลาง	3.09	1.06	ปานกลาง	3.29	.80	ปานกลาง	3.86	.75	มาก
ด้านการให้คำปรึกษา	2.34	.89	น้อย	3.13	1.48	ปานกลาง	2.85	1.22	ปานกลาง	3.14	1.22	ปานกลาง	4.00	.79	มาก
รวม	3.19	.67	ปานกลาง	3.48	1.03	ปานกลาง	3.28	.52	ปานกลาง	3.34	.65	ปานกลาง	3.99	.55	มาก

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

สวัสดิการพยาบาล ของผู้บริหารการ พยาบาล	ความต้องการสวัสดิการ														
	กรุงเทพมหานคร			กระทรวงสาธารณสุข			กระทรวงกลาโหม			สำนักงานตำรวจแห่งชาติ			กระทรวงศึกษาธิการ		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
ด้านสุขภาพ	4.77	.50	มากที่สุด	4.73	.54	มากที่สุด	4.66	.35	มากที่สุด	4.43	.65	มาก	4.67	.72	มากที่สุด
ด้านความปลอดภัย	4.77	.40	มากที่สุด	4.79	.39	มากที่สุด	4.72	.37	มากที่สุด	4.65	.46	มากที่สุด	4.80	.40	มากที่สุด
ด้านความมั่นคง	4.86	.37	มากที่สุด	4.79	.39	มากที่สุด	4.77	.49	มากที่สุด	4.51	.80	มากที่สุด	4.84	.44	มากที่สุด
ด้านสิทธิการหยุด	4.74	.42	มากที่สุด	4.75	.52	มากที่สุด	4.77	.39	มากที่สุด	4.62	.57	มากที่สุด	4.93	.25	มากที่สุด
ด้านการศึกษา	4.64	.69	มากที่สุด	4.71	.44	มากที่สุด	4.68	.49	มากที่สุด	4.30	.84	มาก	4.80	.46	มากที่สุด
ด้านเศรษฐกิจ	4.64	.65	มากที่สุด	4.79	.43	มากที่สุด	4.83	.47	มากที่สุด	4.22	.84	มาก	4.83	.43	มากที่สุด
ด้านนันทนาการ	4.63	.60	มากที่สุด	4.68	.65	มากที่สุด	4.37	.77	มาก	3.86	1.26	มาก	4.74	.56	มากที่สุด
ด้านเงินสวัสดิการ และโบนัส	4.62	.58	มากที่สุด	4.63	.58	มากที่สุด	4.56	.55	มากที่สุด	4.24	.72	มาก	4.78	.39	มากที่สุด
ด้านการให้คำปรึกษา	4.67	.59	มากที่สุด	4.75	.55	มากที่สุด	4.72	.49	มากที่สุด	4.15	1.04	มาก	4.79	.46	มากที่สุด
รวม	4.70	.49	มากที่สุด	4.73	.48	มากที่สุด	4.66	.42	มากที่สุด	4.31	.63	มาก	4.80	.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 – 19 พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีสภาพ
สวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดหน่วยงานอื่น ส่วนผู้บริหารการพยาบาลที่
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวม สูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่
สังกัดหน่วยงานอื่น

เมื่อพิจารณาตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกรุงเทพมหานคร
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีความต้องการสวัสดิการทุกด้านอยู่ใน
ระดับสูง ส่วนผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกรุงเทพมหานคร มีสภาพสวัสดิการด้านการให้
ค่าปรึกษา อยู่ในระดับน้อยแต่มีความต้องการมากที่สุด



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 สภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารโรงพยาบาล โดยหาจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) และค่าสถิติ t ของสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ

สวัสดิการของพยาบาลประจำการ	สภาพสวัสดิการ		ความต้องการสวัสดิการ		$\bar{X}_2 - \bar{X}_1$	df	t	p-value
	\bar{X}_1	SD	\bar{X}_2	SD				
ด้านสุขภาพ	3.87	0.68	4.72	0.38	0.85	328	21.38	.00
ด้านความปลอดภัย	3.68	0.61	4.70	0.40	1.02	328	29.53	.00
ด้านความมั่นคง	3.58	0.86	4.76	0.43	1.18	328	22.61	.00
ด้านสิทธิการลาหยุด	3.67	0.75	4.70	0.50	1.03	328	24.16	.00
ด้านการศึกษา	3.14	0.75	4.57	0.57	1.43	328	32.21	.00
ด้านเศรษฐกิจ	3.10	0.68	4.67	0.45	1.57	328	33.79	.00
ด้านนันทนาการ	2.98	0.78	4.36	0.71	1.38	328	24.48	.00
ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส	3.24	0.84	4.57	0.56	1.33	328	22.72	.00
ด้านการให้คำปรึกษา	3.10	0.83	4.60	0.53	1.5	322	25.32	.00
โดยรวม	3.36	0.52	4.62	0.43	1.26	328	33.32	.00

จากตารางที่ 20 พบว่า สภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีความแตกต่างระหว่างความต้องการและสภาพสวัสดิการมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านการให้คำปรึกษา 3) ด้านการศึกษา 4) ด้านนันทนาการ 5) ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส 6) ด้านความมั่นคง 7) ด้านสิทธิการลาหยุด 8) ด้านความปลอดภัย และ 9) ด้านสุขภาพ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) และค่าสถิติ t สภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารโรงพยาบาล

สวัสดิการของพยาบาลประจำการ	สภาพ สวัสดิการ		ความต้องการ สวัสดิการ		$\bar{X}_2 - \bar{X}_1$	df	t	p-value
	\bar{X}_1	SD	\bar{X}_2	SD				
ด้านสุขภาพ	3.63	0.92	4.68	0.54	1.05	220	17.12	.00
ด้านความปลอดภัย	3.74	0.69	4.76	0.40	1.02	220	24.20	.00
ด้านความมั่นคง	3.64	0.94	4.78	0.48	1.14	220	18.23	.00
ด้านสิทธิการลาหยุด	4.09	0.65	4.77	0.44	0.68	220	19.47	.00
ด้านการศึกษา	3.33	0.95	4.67	0.59	1.34	220	21.11	.00
ด้านเศรษฐกิจ	3.42	0.92	4.71	0.58	1.29	220	21.19	.00
ด้านนันทนาการ	3.04	1.13	4.58	0.68	1.54	215	20.43	.00
ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส	3.18	1.17	4.60	0.57	1.42	220	18.16	.00
ด้านการให้คำปรึกษา	3.04	1.27	4.66	0.63	1.62	215	18.90	.00
โดยรวม	3.46	0.77	4.68	0.49	1.22	220	25.07	.00

จากตารางที่ 21 พบว่า สภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาล โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีความแตกต่างระหว่างความต้องการและสภาพสวัสดิการมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ 1) ด้านการให้คำปรึกษา 2) ด้านนันทนาการ 3) ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส 4) ด้านการศึกษา 5) ด้านเศรษฐกิจ 6) ด้านความมั่นคง 7) ด้านสุขภาพ 8) ด้านความปลอดภัย และ 9) ด้านสิทธิการลาหยุด



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ประชากรการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ และผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดมากกว่า 500 เตียง จำแนกตามสังกัด 5 สังกัด ได้แก่ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 13 โรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) พบว่า มีพยาบาลประจำการ 329 คน และผู้บริหารการพยาบาล 221 คน รวมทั้งสิ้น 550 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Hellrigel, Jackson and Slocum (2005), ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2541) และณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ (2548) มีทั้งหมด 9 ด้าน

ก. ด้านสุขภาพ	มี	8	ข้อ
ข. ด้านความปลอดภัย	มี	8	ข้อ
ค. ด้านความมั่นคง	มี	10	ข้อ
ง. สิทธิการลาหยุด	มี	10	ข้อ
จ. ด้านการศึกษา	มี	8	ข้อ
ฉ. ด้านเศรษฐกิจ	มี	13	ข้อ
ช. ด้านนันทนาการ	มี	14	ข้อ

ซ. เงินสวัสดิการและโบนัส	มี	8	ข้อ
ฉ. การให้คำปรึกษา	มี	5	ข้อ

รวมมีจำนวนข้อคำถาม 83 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปที่โรงพยาบาล 8 แห่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 572 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 550 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 550 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.15 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (paired t- test statistic) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สมมติฐานการวิจัย มี 2 ข้อ คือ

มีสมมติฐานในการศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้คือ

3. ความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ สูงกว่า สภาพสวัสดิการที่พยาบาลประจำการได้รับ

4. ความต้องการของผู้บริหารการพยาบาล สูงกว่า สภาพสวัสดิการที่ผู้บริหารการพยาบาลได้รับ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล พบว่ากลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ 329 คน และผู้บริหารการพยาบาล 221 คน โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 550 คน

พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพโสดมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมาสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 29.20 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.70 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.30 และส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 7,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 62.60 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปีจำนวนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 78.40

ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.90 รองลงมาสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 30.80 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.90 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.10 และส่วนใหญ่มีรายได้

อยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.60 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี จำนวนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 78.40

2. ผลการวิเคราะห์สภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โดยรวม

สภาพสวัสดิการของพยาบาลประจำการที่ได้รับในปัจจุบัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, $SD = .52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีสภาพสวัสดิการมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านสิทธิการหยุด ด้านความมั่นคง ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านการให้คำปรึกษา และด้านนันทนาการ ($\bar{X} = 3.87, 3.69, 3.67, 3.58, 3.25, 3.15, 3.10, 3.10, 2.99$) ตามลำดับ

ส่วนความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการที่คาดหวังจะได้รับโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, $SD = .43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีความต้องการสวัสดิการมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความมั่นคง ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านสิทธิการหยุด ด้านเศรษฐกิจ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ ($\bar{X} = 4.77, 4.73, 4.70, 4.70, 4.68, 4.61, 4.58, 4.58, 4.37$) ตามลำดับ ซึ่งจัดว่าสูงทุกด้าน

สภาพสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาลที่ได้รับในปัจจุบัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, $SD = .78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีสภาพสวัสดิการมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านสิทธิการหยุด ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส ด้านการให้คำปรึกษา และด้านนันทนาการ ($\bar{X} = 4.09, 3.75, 3.65, 3.63, 3.42, 3.33, 3.18, 3.10, 3.04$) ตามลำดับ

ส่วนความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาลที่คาดหวังจะได้รับโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, $SD = .48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีความต้องการสวัสดิการมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความมั่นคง ด้านสิทธิการหยุด ด้านความปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านการศึกษา ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส และด้านนันทนาการ ($\bar{X} = 4.79, 4.78, 4.76, 4.72, 4.69, 4.67, 4.66, 4.60, 4.53$) ตามลำดับ ซึ่งจัดว่าสูงทุกด้าน

3. ผลการวิเคราะห์สภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สถานภาพสมรส

พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพโสด มีสภาพสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่า/แยก ส่วนความต้องการสวัสดิการพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก มีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพโสด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพสวัสดิการของพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพโสดมีสภาพสวัสดิการสูงสุด คือ ด้านสุขภาพและต่ำที่สุด คือ ด้านนันทนาการ พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส มีสภาพสวัสดิการที่สูงที่สุดคือด้านสุขภาพ ต่ำที่สุดคือด้านการให้คำปรึกษา พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก มีสภาพสวัสดิการที่สูงที่สุด คือ ด้านความปลอดภัย ต่ำที่สุด คือ ด้านนันทนาการ ส่วนของความต้องการสวัสดิการพบว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการสวัสดิการสูงสุดคือด้านสุขภาพ ต่ำที่สุดคือด้านนันทนาการ พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส มีความต้องการสวัสดิการสูงสุด คือด้านสิทธิการหยุด ต่ำที่สุด คือด้านนันทนาการ พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก มีความต้องการสวัสดิการสูงสุดหลายด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านการให้คำปรึกษา มีความต้องการสวัสดิการต่ำที่สุด คือ ด้านสุขภาพ

ระดับการศึกษา

พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนพยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า มีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสภาพสวัสดิการในด้านสุขภาพสูงสุด และต่ำที่สุดคือ ด้านนันทนาการ พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีสภาพสวัสดิการสูงสุดคือด้านความมั่นคง ต่ำที่สุดคือด้านเงินสวัสดิการและโบนัส ส่วนของความต้องการสวัสดิการพบว่า พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการด้านความมั่นคงมากที่สุด และด้านนันทนาการน้อยที่สุด พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการด้านความมั่นคงมากที่สุดเช่นเดียวกัน ต่ำที่สุดด้านเงินสวัสดิการและโบนัส

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5- 10 ปี มีสภาพสวัสดิการโดยภาพรวม เท่ากับพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี ส่วนพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11- 15 ปี มีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่า พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16- 20 ปี และ พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5- 10 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5- 10 ปี และพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีสภาพสวัสดิการสูงที่สุดด้านเดียวกันคือ ด้านสุขภาพ พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี มีสภาพสวัสดิการสูงที่สุดคือ ด้านสิทธิการหยุด และส่วนสภาพสวัสดิการของพยาบาลประจำการทั้ง 3 กลุ่ม ต่ำที่สุดด้านเดียวกันคือ ด้านนันทนาการ ความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ 16- 20 ปี สูงสุดด้านเดียวกันคือ ด้านความมั่นคง ส่วนพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5- 10 ปี มีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุด คือด้านสุขภาพ กลุ่มพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 11-15 ปี มีความต้องการสวัสดิการต่ำสุดด้านเดียวกันคือ ด้านนันทนาการ ส่วนพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16- 20 ปี มีความต้องการสวัสดิการต่ำสุดคือ ด้านสุขภาพ

รายได้

พยาบาลประจำการที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท มีสภาพสวัสดิการโดยภาพรวม สูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีรายได้ 7,000 – 15,000 บาท ในส่วนของความต้องการสวัสดิการพยาบาลประจำการที่มีรายได้ 7,000 – 15,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวม สูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการที่มีรายได้ 7,000 – 15,000 บาท และพยาบาลประจำการที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท มีสภาพสวัสดิการสูงที่สุดด้านเดียวกันคือ ด้านสุขภาพ และมีสภาพสวัสดิการต่ำที่สุดด้านเดียวกันคือ ด้านนันทนาการ ในส่วนของความต้องการสวัสดิการพยาบาลประจำการที่มีรายได้ 7,000 – 15,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดในด้านสุขภาพ และพยาบาลประจำการที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดในด้านความมั่นคง และพยาบาลประจำการทั้ง 2 กลุ่มรายได้ มีความต้องการสวัสดิการต่ำที่สุดในด้านเดียวกันคือ ด้านนันทนาการ

หน่วยงานสังกัด

พยาบาลประจำการที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีสภาพสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าพยาบาลประจำการที่สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนพยาบาลประจำการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวม สูงกว่าพยาบาลประจำการที่สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพสวัสดิการพยาบาลประจำการที่สังกัดกรุงเทพมหานครสูงที่สุดคือ ด้านความปลอดภัย ต่ำสุดคือด้านนันทนาการ พยาบาลประจำการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีสภาพสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านสุขภาพ ต่ำที่สุดคือด้านการให้คำปรึกษา พยาบาลประจำการที่สังกัดกระทรวงกลาโหมมีสภาพสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านสุขภาพ ต่ำที่สุดคือด้านการศึกษา พยาบาลประจำการที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีสภาพสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านความมั่นคง ต่ำที่สุดคือด้านการศึกษา และพยาบาลประจำการที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีสภาพสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านสุขภาพ ต่ำสุดคือด้านนันทนาการ ในส่วนเรื่องของความต้องการสวัสดิการพยาบาลประจำการที่สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความต้องการสูงที่สุดด้านความมั่นคง ต่ำสุดคือด้านนันทนาการ พยาบาลประจำการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านสิทธิการหยุด ต่ำที่สุดคือด้านสุขภาพ พยาบาลประจำการที่สังกัดกระทรวงกลาโหมมีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ต่ำที่สุดคือด้านนันทนาการ พยาบาลประจำการที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านความมั่นคง ต่ำที่สุดคือด้านนันทนาการ และพยาบาลประจำการที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดคือ ด้านสุขภาพ ต่ำสุดคือด้านนันทนาการ

4. ผลการวิเคราะห์สภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาล
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สถานภาพสมรส

ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพหม้าย / หย่า / แยก มีสภาพสวัสดิการโดยรวมสูงกว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส ส่วนผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพสมรส มีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสด และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพสวัสดิการผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพโสดสูงที่สุดคือ ด้านความปลอดภัย ต่ำสุดคือ ด้านนันทนาการ สถานภาพสมรส สูงที่สุดคือด้านสิทธิการหยุด ต่ำที่สุดคือด้านการให้คำปรึกษา สถานภาพหม้าย/หย่า/แยก สูงสุดคือ

ด้านสุขภาพ ต่ำสุดคือด้านการศึกษา ส่วนผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพสมรส พบว่า มีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพสมรส โสด และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก ในส่วนความต้องการสวัสดิการพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพ โสดมีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดคือ ด้านความปลอดภัย ต่ำสุดคือ ด้านนันทนาการ สถานภาพสมรส มีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านความมั่นคง ต่ำที่สุดคือ ด้านนันทนาการ สถานภาพหม้าย/หย่า/แยก มีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านสุขภาพ ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส และด้านการให้คำปรึกษา ต่ำสุดคือด้านการศึกษา

ระดับการศึกษา

ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า มีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพสวัสดิการผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีสภาพสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านความปลอดภัย ต่ำสุดคือด้านนันทนาการ และพยาบาลผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านความปลอดภัย ต่ำที่สุดคือด้านการให้คำปรึกษา ในส่วนความต้องการสวัสดิการผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านความปลอดภัย สิทธิการลาหยุด ต่ำที่สุดคือด้านเงินสวัสดิการและโบนัส ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านความมั่นคง ต่ำที่สุดคือด้านนันทนาการ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี สภาพสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21- 25 ปี ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 26 - 30 ปี และผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 30 ปี ส่วนผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี มีความต้องการสวัสดิการ โดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 - 25 ปี และผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 26-30 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพสวัสดิการกลุ่มผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี อยู่ในระดับสูงที่สุด คือด้านสิทธิการหยุด ต่ำสุดคือด้านการให้คำปรึกษา สภาพสวัสดิการกลุ่มผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 - 25 ปี สูงที่สุดคือสิทธิการหยุด ต่ำที่สุดคือด้านนันทนาการ สภาพสวัสดิการกลุ่มผู้บริหารการ

พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 26 – 30 ปี สูงที่สุดคือด้านสิทธิการหยุด ต่ำสุดคือ ด้านการให้คำปรึกษา สภาพสวัสดิการกลุ่มผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 30 ปี สูงที่สุดคือด้านสิทธิการหยุด ต่ำสุดคือ ด้านการให้คำปรึกษา ในส่วนความต้องการสวัสดิการกลุ่มผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี อยู่ใน ระดับสูงที่สุด คือด้านความปลอดภัย ต่ำสุดคือด้านการนันทนาการ มีความต้องการสวัสดิการ กลุ่มผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 25 ปี สูงที่สุดคือด้านความ มั่นคง ต่ำที่สุดคือด้านนันทนาการ ความต้องการสวัสดิการกลุ่มผู้บริหารการพยาบาลที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 26 – 30 ปี สูงที่สุดคือด้านความมั่นคง ต่ำสุดคือ ด้านการศึกษา ความต้องการสวัสดิการกลุ่มผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 30 ปี สูงที่สุดคือด้านสิทธิการหยุด ด้านศึกษา และด้านเศรษฐกิจ ต่ำสุดคือ ด้านการนันทนาการ

รายได้

ผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท มีสภาพสวัสดิการและความ ต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลทั้ง 2 กลุ่มรายได้ สภาพ สวัสดิการสูงที่สุดด้านเดียวกัน คือด้านสิทธิการหยุด และผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท มีสภาพสวัสดิการต่ำที่สุดคือ ด้านนันทนาการ ผู้บริหารการพยาบาลที่มี รายได้มากกว่า 25,000 บาท มีสภาพสวัสดิการด้านการให้คำปรึกษาต่ำที่สุด ในส่วนความ ต้องการสวัสดิการผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท มีความต้องการ สวัสดิการในด้านสิทธิการหยุดสูงที่สุด ผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท มี ความต้องการสวัสดิการมากที่สุดด้านความมั่นคง และผู้บริหารการพยาบาลทั้ง 2 กลุ่มรายได้มี ความต้องการสวัสดิการต่ำที่สุดด้านเดียวกันคือ ด้านนันทนาการ

หน่วยงานสังกัด

ผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีสภาพสวัสดิการโดยภาพรวม สูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในส่วนผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวม สูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัด กรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังกัดกระทรวง สาธารณสุข

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพสวัสดิการผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัด กรุงเทพมหานครสูงที่สุด คือด้านสิทธิการหยุด ต่ำสุดคือด้านการให้คำปรึกษา สภาพสวัสดิการ ผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีสภาพสวัสดิการสูงที่สุดคือสิทธิการหยุด ต่ำที่สุดคือด้านเงินสวัสดิการและโบนัส ผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหมมี

สภาพสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านสิทธิการหยุด ต่ำสุดคือด้านนันทนาการ ผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีสภาพสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านสิทธิการหยุด ต่ำสุดคือด้านนันทนาการ ผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีสภาพสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านสิทธิการหยุด ต่ำสุดคือด้านเงินสวัสดิการและโบนัส ในส่วนความต้องการสวัสดิการพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความต้องการสูงที่สุดด้านความมั่นคง ต่ำสุดคือด้านเงินสวัสดิการและโบนัส ผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความต้องการสูงที่สุดคือด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ต่ำที่สุดคือด้านเงินสวัสดิการและโบนัส ผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหม มีความต้องการสูงที่สุดคือด้านเศรษฐกิจ ต่ำที่สุดคือด้านนันทนาการ ผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความต้องการสูงที่สุดคือด้านความปลอดภัย ต่ำที่สุดคือด้านนันทนาการ และผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการสูงที่สุดคือด้านสิทธิการหยุด ต่ำสุดคือด้านสุขภาพ

5. ผลการเปรียบเทียบสภาพกับความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการพบว่า ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน มีสภาพสวัสดิการกับความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการและสภาพสวัสดิการของพยาบาลประจำการในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับค่าความแตกต่างดังกล่าวจากด้านที่มีค่ามากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านการให้คำปรึกษา 3) ด้านการศึกษา 4) ด้านนันทนาการ 5) ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส 6) ด้านความมั่นคง 7) ด้านสิทธิการลาหยุด 8) ด้านความปลอดภัย และ 9) ด้านสุขภาพ

6. ผลการเปรียบเทียบสภาพกับความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาลพบว่าโดยภาพรวม และรายด้าน มีสภาพสวัสดิการกับความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการและสภาพสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาล ในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับค่าความแตกต่างดังกล่าวจากด้านที่มีค่ามากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ 1) ด้านการให้คำปรึกษา 2) ด้านนันทนาการ 3) ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส 4) ด้านการศึกษา 5) ด้านเศรษฐกิจ 6) ด้านความมั่นคง 7) ด้านสุขภาพ 8) ด้านความปลอดภัย และ 9) ด้านสิทธิการลาหยุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพสวัสดิการของพยาบาลประจำการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$, $SD = .52$) อาจเนื่องมาจากพยาบาลประจำการเห็นว่าสวัสดิการด้านสุขภาพในส่วนของค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินประจำที่ได้รับหากเข้าไปปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยติดเตียงไม่เหมาะสมเท่าที่ควร และในด้านความมั่นคงพยาบาลประจำการเห็นว่าค่าตอบแทนใน

ตำแหน่งวิชาชีพพยาบาลยังไม่เพียงพอประกอบกับยังไม่มั่นใจในเงินทดแทนที่ได้รับในกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานหรือการติดเชื้อโรคร้ายแรงเช่น ไข้หวัดนก ในด้านการศึกษา พยาบาลประจำการคิดว่าโรงพยาบาลให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการศึกษาต่อหรือ การศึกษาดูงานแก่บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ในด้านเศรษฐกิจการจัดสรรสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักแรม เงินค่าล่วงเวลา เงินช่วยเหลือการเลี้ยงดูบุตร การจัดรถรับ-ส่ง การบริการเงินกู้ยืมยามฉุกเฉิน การบริการร้านอาหารที่สะดวกและสะอาด ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของพยาบาลประจำการ ตลอดจนด้านนันทนาการ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสถานที่พักผ่อน การจัดกิจกรรมต่างๆ เช่นการแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงาน การจัดท่องเที่ยวให้กับพยาบาล และครอบครัว ยังไม่ดีเท่าที่ควร

2. ความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$, $SD = .43$) โดยด้านที่มีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านความมั่นคง รองลงมาคือด้านสุขภาพ และด้านความปลอดภัย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow 's Need Hierachy) ในส่วนของความต้องการด้านความมั่นคง ทุกประเด็นมีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับความต้องการที่จะได้รับค่าตอบแทนเพื่อคุ้มครองต่อการเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคจากโรคติดต่อร้ายแรง เช่น ไข้หวัดนก และความต้องการที่จะได้รับเงินบำเหน็จบำนาญที่รัฐจัดให้อย่างเพียงพอและเหมาะสมเมื่อเกษียณอายุราชการ กลุ่มพยาบาลประจำการมีความต้องการสวัสดิการในส่วนนี้มากที่สุด เนื่องจากอาชีพพยาบาลต้องคอยดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดโอกาสที่จะได้รับเชื้อย่อมมีมากกว่าอาชีพอื่นดังนั้นผู้รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาอนุมัติค่าตอบแทนดังกล่าวควรพิจารณาให้เป็นพิเศษเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล อีกประการหนึ่งอาชีพพยาบาลประจำการถือว่าเป็นข้าราชการได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน โอกาสที่จะเก็บเงินสะสมเป็นก้อนไว้ใช้ตอนหลังเกษียณคงเป็นไปได้ยาก

3. สภาพสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาล ที่ได้รับในปัจจุบันโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47$, $SD = .78$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกัญญา ฉัตรแก้ว (2544) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนความมั่นคงในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ผู้บริหารพยาบาลมีสภาพสวัสดิการมากในด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและด้านสิทธิการหยุด อาจเนื่องมาจากการดำรงตำแหน่งผู้บริหารการพยาบาลส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมาก เมื่อมีระยะเวลาในการทำงานมาก เงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิต่างๆ ย่อมได้มากกว่ากลุ่มพยาบาลประจำการ จึงมีความรู้สึกว่าได้รับสวัสดิการในด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง และด้านสิทธิการหยุด มาก แต่ในส่วนของสภาพสวัสดิการด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้าน

นันทนาการ ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส และด้านการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก ปัญหาด้านการจัดสรร สนับสนุนการศึกษา ดูงาน หรือทุนการศึกษาวิจัย เงินพิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือน การจัดสรรที่พัก บริการเงินกู้ยืม ร้านอาหารที่สะดวกและสะอาด ศูนย์รับเลี้ยงดูแลบุตร ไม่เพียงพอหรือเหมาะสมกับความต้องการ

4. ความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาลที่คาดหวังจะได้รับโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, $SD = .48$) ทั้งนี้อธิบายได้โดยทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow 's Need Hierachy) เช่นเดียวกับพยาบาลประจำการ โดยความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาลอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่ผู้บริหารการพยาบาลมีความต้องการสวัสดิการมากกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านความมั่นคง เกี่ยวกับสวัสดิการในการเบิกค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับเงินบำเหน็จตกทอดที่รัฐจัดให้ รวมทั้งสวัสดิการเกี่ยวกับเงินบำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุราชการ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารการพยาบาลก็คือข้าราชการซึ่งเป้าหมายในการเข้ารับราชการเหตุผลหนึ่งก็คือความมั่นคงหรือความสุขสบายในบั้นปลายของชีวิตนั่นคือการมีเงินบำเหน็จบำนาญไว้เลี้ยงชีพในวัยเกษียณและการมีสวัสดิการสำหรับรักษาตนเองเมื่อยามป่วยไข้ จึงส่งผลทำให้ความต้องการสวัสดิการในประเด็นดังกล่าวสูงกว่าประเด็นอื่นๆ

5. สภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า

สถานภาพสมรส

พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพโสด มีสภาพสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่า/แยก เนื่องจากคนโสดภาระความรับผิดชอบโดยทั่วไปน้อยกว่าคนที่สมรสมีครอบครัวหรือมีบุตรแล้วสาเหตุนี้อาจส่งผลต่อความรู้สึกหรือความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับประกอบกับคนโสดโดยมากเป็นกลุ่มคนที่เพิ่งเริ่มต้นในการเข้ามาทำงานเมื่อได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่ตนเองไม่เคยได้รับก็ย่อมมีความพึงพอใจมากกว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพโสด มีสภาพสวัสดิการด้านสุขภาพสูงสุด และพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส มีสภาพสวัสดิการด้านสิทธิการหยุดสูงสุดและพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก มีสภาพสวัสดิการด้านความปลอดภัยสูงสุด

พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก พบว่า มีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพโสด พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกมีภาระความรับผิดชอบสูงกว่าเนื่องจากต้องแบกรับภาระต่างๆ เพียงลำพังจึงมีความต้องการที่จะได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ สูงเพื่อ

ต อ บ ส น อ ง ต่ อ ภ า ร ะ ต่ า ง ๆ ที่ ต น เ อ ง มี อ ยู่
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการ
สวัสดิการด้านสุขภาพสูงสุด และ พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส มีความต้องการ
สวัสดิการด้านสิทธิการหยุดสูงสุด พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก มีความ
ต้องการสวัสดิการสวัสดิการหลายด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้าน
การศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านการให้คำปรึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา

พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพสวัสดิการโดย
ภาพรวมสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เนื่องจากระดับการศึกษาที่สูง
จะเป็นตัวบ่งบอกถึงระดับฐานะทางเศรษฐกิจและส่งผลต่อทัศนคติในเรื่องสวัสดิการที่ได้รับ
เป็นไปในเชิงบวก เนื่องจากระดับการศึกษาที่สูงจะเป็นตัวบ่งบอกถึงระดับฐานะทางเศรษฐกิจ
และส่งผลต่อทัศนคติในเรื่องสวัสดิการที่ได้รับเป็นไปในเชิงบวกเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า สภาพสวัสดิการของพยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอยู่ในระดับสูง
ที่สุดคือด้านสุขภาพ และพยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพ
สวัสดิการด้านสุขภาพสูงสุด

พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า มีความต้องการ
สวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่า พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เนื่องจาก
บุคคลที่มีการศึกษาสูงขึ้น ย่อมมีความต้องการสวัสดิการมากขึ้นเพื่อต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
ตามไปด้วย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการสวัสดิการพยาบาลประจำการที่มีระดับ
การศึกษาปริญญาตรี อยู่ในระดับสูงที่สุดคือด้าน ความมั่นคงและพยาบาลประจำการที่มีระดับ
การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงสูงสุด เช่นเดียวกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5- 10 ปี มีสภาพสวัสดิการ
โดยภาพรวม เท่ากับพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และสูงกว่า
พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา
ของสมเกียรติเกิดจรงค์ (2540: 66) ที่ศึกษาในข้าราชการชั้นประทวนและพลตำรวจ โดยผล
การศึกษาพบว่ากลุ่มข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่ามีทัศนคติต่อสวัสดิการในทางบวกต่ำ
กว่ากลุ่มข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า อาจเนื่องจากพยาบาลประจำการในปัจจุบันส่วน
ใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ 4 ปีต่างกับสมัยก่อนผู้ที่ทำหน้าที่พยาบาลประจำการจะเป็นพยาบาล
วิชาชีพ 2 ปี ดังนั้นระยะเวลาในการปฏิบัติงานจึงไม่สัมพันธ์กับสภาพสวัสดิการที่ได้รับ คือ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าอาจมีสภาพสวัสดิการที่ได้รับดีกว่าเพราะกลุ่มพยาบาล
วิชาชีพ 2 ปีถึงมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่าแต่ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานหรือ

ความก้าวหน้าในงานอาจน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพ 4 ปี ดังนั้นเมื่อตำแหน่งหน้าที่การก้าวหน้าสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับย่อมมากกว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการสภาพสวัสดิการพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี อยู่ในระดับสูงที่สุดคือด้านสุขภาพ และสภาพสวัสดิการพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี สูงที่สุดคือด้านสิทธิการหยุด

พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11- 15 ปี พบว่า มีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่า พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี และ พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี เนื่องจากกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความต้องการในเรื่องค่าตอบแทนสูงขึ้นรวมถึงสวัสดิการที่ควรจะได้รับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5- 10 ปีและพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16- 20 ปี มีความต้องการสวัสดิการคือด้าน ความมั่นคงอยู่ในระดับสูงที่สุด และพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11- 15 ปี มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอยู่ในระดับสูงที่สุด

รายได้

พยาบาลประจำการที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท มีสภาพสวัสดิการโดยภาพรวม สูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีรายได้ 7,000 – 15,000 บาทบาท เนื่องจากฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี ส่งผลทำให้สภาพสวัสดิการที่ได้รับจึงมากกว่าพยาบาลประจำการที่มีรายได้น้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการที่มีรายได้ 7,000 – 15,000 บาทบาท และพยาบาลประจำการที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท บาท มีสภาพสวัสดิการอยู่ในระดับสูงที่สุดคือด้านสุขภาพ ค่าที่สูงสุดคือด้านนันทนาการ

พยาบาลประจำการที่มีรายได้ 7,000 – 15,000 บาท บาท มีความต้องการสวัสดิการสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท บาท เนื่องจากรายได้น้อย ประกอบกับค่าครองชีพสูงในปัจจุบัน จึงมีความต้องการให้หน่วยงานช่วยเหลือในเรื่องการจัดสวัสดิการมากกว่าพยาบาลที่มีรายได้น้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการที่มีรายได้ 7,000 – 15,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับสูงที่สุดคือด้านสุขภาพ ส่วนพยาบาลประจำการที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านนันทนาการ

หน่วยงานสังกัด

พยาบาลประจำการที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีสภาพสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าพยาบาลประจำการที่สังกัดหน่วยงานอื่น เนื่องจากในสังกัดเป็นโรงพยาบาลของคณะแพทยศาสตร์ต่างๆ ซึ่งเป็นศูนย์กลางของการแพทย์ จึงได้รับการพิจารณาสวัสดิการได้ดีกว่า

หน่วยงานที่สังกัดอื่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการ พยาบาลประจำการ ที่สังกัดกรุงเทพมหานคร มีสภาพสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับสูงที่สุด และ พยาบาลประจำการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ มีสภาพสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านสุขภาพ ส่วนพยาบาลประจำการที่สังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีสภาพสวัสดิการด้านความมั่นคงสูงที่สุด

พยาบาลประจำการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความต้องการสวัสดิการโดย ภาพรวม สูงกว่าพยาบาลประจำการที่สังกัดหน่วยงานอื่น เนื่องจากสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรมากซึ่งในการพิจารณาสวัสดิการที่ให้กับบุคลากร จึงไม่เท่ากับ หน่วยงานที่สังกัดอื่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการที่สังกัด กรุงเทพมหานคร และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความต้องการสวัสดิการด้านความ มั่นคงสูงสุด และพยาบาลประจำการที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีความต้องการสวัสดิการ สูงสุดคือด้านสุขภาพ พยาบาลประจำการที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีความต้องการ สวัสดิการด้านสุขภาพสูงสุด ส่วนความต้องการสวัสดิการพยาบาลประจำการที่สังกัด กระทรวงกลาโหมสูงที่สุดคือด้านความปลอดภัยและด้านความมั่นคง

6. สภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า

สถานภาพสมรส

ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพหม้าย / หย่า / แยก มีสภาพสวัสดิการโดยรวม สูงกว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส เนื่องจากบุคคลที่มี สถานภาพหม้าย/ หย่า/ แยก มีการได้รับสวัสดิการที่เพียงพอต่อภาระความรับผิดชอบ และส่วน ใหญ่ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพหม้าย/แยก/แยกจะมีอายุมาก ภาระความรับผิดชอบใน ครอบครัวยังจะน้อยลง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพ โสดมีสภาพสวัสดิการอยู่ในระดับสูงที่สุดคือด้านความปลอดภัย ผู้บริหารการพยาบาลที่มี สถานภาพสมรส มีสภาพสวัสดิการด้านสิทธิการหยุดสูงที่สุด ผู้บริหารการพยาบาลที่มี สถานภาพหม้าย/หย่า/แยก มีสภาพสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านสุขภาพ

ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพสมรส พบว่า มีความต้องการสวัสดิการโดย ภาพรวมสูงกว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสด และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เนื่องจากความต้องการของผู้บริหารการพยาบาลที่มีครอบครัวจะมี ภาระความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการสวัสดิการ อยู่ในระดับสูงที่สุดคือ ด้านความปลอดภัย ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพสมรส มีความ ต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงสูงที่สุด ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก

มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ ด้านเงินสวัสดิการและ โบนัส และด้านการให้คำปรึกษา
สูงสุด

ระดับการศึกษา

ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพสวัสดิการโดย
ภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเนื่องจากระดับการศึกษาที่
สูงจะเป็นตัวบ่งบอกถึงระดับฐานะทางเศรษฐกิจและส่งผลต่อทัศนคติในเรื่องสวัสดิการที่ได้รับ
เป็นไปในเชิงบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษา
ปริญญาตรีมีสภาพสวัสดิการอยู่ในระดับสูงที่สุดคือด้านความปลอดภัย และผู้บริหารการ
พยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพสวัสดิการด้านความปลอดภัยสูงที่สุด

ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า มีความต้องการ
สวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เนื่องจาก
บุคคลที่มีการศึกษาสูงขึ้น ย่อมมีความต้องการสวัสดิการมากขึ้นเพื่อต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
ตามไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญา
ตรี มีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับสูงที่สุดคือด้านความปลอดภัย สิทธิการลาหยุด และ
ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการสวัสดิการด้านความ
มั่นคงสูงที่สุด

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี มีสภาพสวัสดิการ
โดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 - 25 ปี 26 - 30 ปี
และมากกว่า 30 ปี เนื่องจากเพิ่งได้รับตำแหน่งเป็นผู้บริหารการพยาบาล ทำให้พอใจใน
สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มี
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี มีสภาพสวัสดิการด้านสิทธิการหยุดอยู่ในระดับสูงที่สุด
และผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 - 25 ปี มีสภาพสวัสดิการสูงที่สุด
คือสิทธิการหยุด ส่วนผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 26 - 30 ปี มากกว่า
30 ปี มีสภาพสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านสิทธิการหยุด

ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี มีความ
ต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 -
20 ปี 21 - 25 ปี และ 26 - 30 ปี เนื่องจากผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาทำงานมาก และ
ใกล้จะเกษียณอายุราชการจะมีความต้องการสวัสดิการสูงกว่าเดิม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี มีความต้องการ
สวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับสูงที่สุด และผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาใน
การปฏิบัติงาน 21 - 25 ปีและ 26 - 30 ปี มีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านความมั่นคง

ส่วนความต้องการสวัสดิการผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 30 ปี สูงที่สุดคือด้านสิทธิการหยุด ด้านศึกษา และด้านเศรษฐกิจ

รายได้

ผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาท มีสภาพสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท เนื่องจากฐานะทางเศรษฐกิจที่มีมากกว่า จะรับรู้ถึงสภาพสวัสดิการที่ได้รับมากกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้น้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท และ มากกว่า 25,000 บาท มีสภาพสวัสดิการระดับสูงที่สุด คือด้านสิทธิการหยุด

ผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาทมีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท เนื่องจากผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้สูงและส่วนใกล้จะเกษียณอายุราชการจะมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน กลัวรายได้จะไม่เพียงพอเมื่อต้องเกษียณราชการ จะมีความต้องการสวัสดิการสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท มีความต้องการสูงที่สุด คือด้านสิทธิการหยุด ผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านความมั่นคง

หน่วยงานสังกัด

ผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีสภาพสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดหน่วยงานอื่นเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เนื่องจากในสังกัดเป็นโรงพยาบาลของคณะแพทยศาสตร์ต่างๆ ซึ่งเป็นศูนย์กลางของการแพทย์ จึงได้รับการพิจารณาสวัสดิการได้ดีกว่าหน่วยงานที่สังกัดอื่น พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลทุกสังกัดที่สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีสภาพสวัสดิการที่สูงที่สุดคือด้านสิทธิการหยุด

ผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดหน่วยงานอื่น เนื่องจากสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรมากซึ่งในการพิจารณาสวัสดิการที่ให้กับบุคลากร จึงไม่เท่ากับหน่วยงานที่สังกัดอื่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดด้านความมั่นคง ผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านความปลอดภัยและความมั่นคง และผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหมมีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านเศรษฐกิจ ส่วนสวัสดิการผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความต้องการสวัสดิการ สูงสุดคือด้านความปลอดภัย และผู้บริหารการพยาบาลที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการสวัสดิการสูงที่สุดคือด้านสิทธิการหยุด

7. สภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า ระดับของความ ต้องการสวัสดิการสูงกว่าสภาพสวัสดิการของพยาบาลประจำการในทุกด้าน และเมื่อพิจารณา ถึงค่าความแตกต่างระหว่างความต้องการสวัสดิการกับสภาพสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการด้าน เศรษฐกิจมีค่าความแตกต่างมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงปัญหาในการกำหนดค่าตอบแทนต่างๆที่ ให้กับพยาบาลประจำการยังไม่เหมาะสมเพียงพอในการที่จะจูงใจหรือสร้างความพึงพอใจต่อ การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ รองลงมาคือด้านการให้คำปรึกษา ส่วนด้านสุขภาพมีค่า ความแตกต่างน้อยที่สุด

8. สภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาลโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ระดับของความ ต้องการสวัสดิการสูงกว่าสภาพสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาลในทุกด้าน และเมื่อพิจารณา ถึงค่าความแตกต่างระหว่างความต้องการสวัสดิการกับสภาพสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการด้าน การให้คำปรึกษามีค่าความแตกต่างมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการด้านการจัดบุคลากรหรือ หน่วยงานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหา การพัฒนาหรือข้อกฎหมายต่างๆ ยังมีไม่เพียงพอต่อ ความต้องการ โดยเฉพาะสำหรับผู้บริหารการพยาบาล รองลงมาคือด้านนันทนาการ ส่วนด้าน สิทธิการหยุดมีค่าความแตกต่างน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า

1. เปรียบเทียบสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีความแตกต่างระหว่างความต้องการและสภาพสวัสดิการมากที่สุด ที่ควร ได้รับการแก้ไข 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านเศรษฐกิจ แสดงให้เห็นว่าความเหมาะสมในการ กำหนดค่าตอบแทนหรือการจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินในมุมมองของพยาบาล ประจำการยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นหน่วยงานควรพิจารณาถึงความเหมาะสมในการจ่าย ค่าตอบแทนหรือการสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับการให้สวัสดิการแก่พยาบาลประจำการให้มีความ เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพยาบาลประจำการที่ต้องปฏิบัติงาน ใกล้เคียง ผู้ป่วยติดเตียงเรื้อรัง เช่น ไข้หวัดนก การจัดสถานที่พักแรมสำหรับพยาบาลประจำการที่ จำเป็นต้องปฏิบัติงานเป็นผลัดหรือเวร การจัดรถรับส่งในกรณีที่ไม่สามารถจัดสถานที่พักแรม ให้เพียงพอได้ 2) ด้านการให้คำปรึกษา แสดงให้เห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับการจัดให้คำปรึกษาของ หน่วยงานที่มีต่อบุคลากรภายในองค์กร ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าวหน่วยงานควรจัด บุคลากรหรือจัดหาทีมงานที่มีประสบการณ์คอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตน แนวทาง

การแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน รวมถึงปัญหาเกี่ยวกับข้อกฎหมายต่างๆ ในกรณีถูกฟ้องร้องไว้บริการให้กับผู้บริหารการพยาบาลหรือบุคลากรภายในองค์กรในกรณีที่ต้องการความช่วยเหลือ 3) ด้านการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ควรมีการสนับสนุนและให้โอกาสในการศึกษาต่อ ตลอดจนส่งเสริมด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพยาบาลประจำการจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2. เปรียบเทียบสภาพและความต้องการสวัสดิการของผู้บริหารการพยาบาล โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีความแตกต่างระหว่างความต้องการและสภาพสวัสดิการมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ที่ควรได้รับการแก้ไข 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการให้คำปรึกษา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลต้องการให้มีหน่วยงานคำปรึกษาเมื่อมีอุปสรรคที่เกิดจากการทำงานและปัญหาเกี่ยวกับที่ก๊บบข้อกฎหมายต่างๆ ในกรณีถูกฟ้องร้อง ซึ่งในปัจจุบันยังมีการฟ้องร้องมากขึ้น 2) ด้านนันทนาการ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลมีความต้องการด้านนันทนาการ ควรมีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการออกกำลังกายหรือการเล่นกีฬา เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ 3) ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลต้องการให้เห็นความสำคัญกับบุคลากรที่ทำงาน โดยให้มีเงินช่วยเหลือบุคลากร เช่น เงินช่วยเหลือเมื่อได้รับประสบอุบัติเหตุ หรือเงินชดเชยเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสถานภาพและความต้องการของพยาบาลเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลในต่างจังหวัด เพื่อประเมินสวัสดิการของพยาบาลในภาพรวม ระดับประเทศ
2. สำหรับผู้ที่สนใจจะทำการศึกษาดูแบบฉบับนี้ในครั้งต่อไป ควรศึกษาสวัสดิการของพยาบาลเปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลรัฐ กับโรงพยาบาลเอกชน

รายการอ้างอิง

- กฤติดา สุคจิตร์. 2549. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณเนตร พันธุมโพธิ์. 2527. สวัสดิการ: กุหลาบหรือขวากหนาม. วารสารธนาคาร.
พฤษภาคม 2527
- คณิงนิจ อุนทโชก. 2546. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาล
รัฐบาลในช่วงพุทธศักราช 2550-2554. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คณะกรรมการปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ. 2545. คำชี้แจงประกอบ ร่าง พ.ร.บ.สุขภาพ
แห่งชาติ 24 กันยายน 2545.
- จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์และ วณิดา มงคลสินธุ์. 2535. การศึกษาสาเหตุ การลาออก โอน ย้ายของ
พยาบาล โรงพยาบาลตากสิน. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ปีที่
4 ฉบับที่ 1: 64-68.
- ชุตินา จันทรผง. 2540. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานประปาส่วนภูมิภาค: ศึกษา
เฉพาะกรณีสำนักงานการประปาเขต 6, 7 และ8. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาภาครัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. 2542. การจัดการทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. 2548. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น
จำกัด (มหาชน).
- ทวีศรี กรีทอง. 2530. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ทัศนยา บุญทองและคณะ. 2542. ทิศทางการปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับ
ระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. กรุงเทพฯ: สภาการพยาบาล.

- ธงชัย สันติวงษ์. 2540. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิตยา สว่างวงศ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา, และภัทรอำไพ พิพัฒนนนท์. 2540. ความพึงพอใจ ในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข. *สภาการวิจัยทางการแพทย์*. 1 (2):282 – 291.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. 2544. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชอบ บำเพ็ญธุรกิจ ดดาวัลย์ รวมเมฆ และสุกานดา นิมทองคำ. 2536- 2537. **ปรากฏการณ์การ ลาดอกของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์**. งานวิจัยลำดับที่ 1 แผนกพยาบาล โรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์.
- ปรีชา คุวินทร์พันธุ์. 2545. **สังคมวิทยาและมานุษยวิทยานคร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง วรรณสูตร. 2538. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2 .กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง วรรณสูตร. 2542. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3 .กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปณิธาน หล่อเลิศวิทย์. 2541. **สวัสดิการรักษายาบาลของข้าราชการ บนเส้นทางสู่คุณภาพ ประสิทธิภาพ เสมอภาค?**. กรุงเทพฯ: บริษัท ดีไซร์ จำกัด.
- พงศ์ หรดาล. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐาน อุตสาหกรรม คณะอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พัสมณห์ คุ้มทวีพร และ สุขญา พูล โภคผล. 2544. ปัจจัยส่งเสริมและบั่นทอนความพอใจใน การปฏิบัติงานผลัดเช้า ผลัดบ่าย และผลัดคึก ของพยาบาล. *วารสารพยาบาล*. 50(2). เมษายน-มิถุนายน. 100- 108.
- มาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ. 2546. **อุบัติการณ์การลาออกทางการพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช**. *วารสารพยาบาลศาสตร์*. 21 (2) พฤษภาคม – สิงหาคม: 34- 45.

- รุ่ง แก้วแดง. 2542. **รีเอ็นจิเนียริง ระบบราชการไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- เรียม ศรีทอง. 2540. **มนุษย์สัมพันธ์: มิติใหม่แห่งการสร้างสัมพันธ์อันยั่งยืน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.
- ละอ อ้นดิศิริินทร์ .2520. **ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ละอ อริยกุลนิมิต. 2546. **การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยงยุทธ กักดีมงคล. 2540. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยิ่งรัตน์ สอาดยิ่ง. 2538. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธรภาค 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภิญโญ สาร. 2517. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: บริษัทไทยวัฒนาพานิช.
- ภายณา สรเพชญ์พิสัย. 2525. **การศึกษาการจัดการงานบุคคลและสวัสดิการของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิชัย จ้านง. 2544. **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- วุฒิชัย โสมาบุตร. 2536. **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธร 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิมลมาศ ปันยารชุน และประไพวรรณ ด่านประดิษฐ์. 2537. **ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร**. *วารสารพยาบาล*. 45 (1). มกราคม – มีนาคม: 32- 39.

- ศุภรศรี เดชเกษม. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาล กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ นายไธน์. 2539. ความพึงพอใจของพนักงานสหกรณ์ต่อหน้าที่การงานและผลตอบแทนที่ได้รับ 2539. เอกสารทางวิชาการหมายเลข 147. กรุงเทพมหานคร: กองวิชาการกรมส่งเสริมสหกรณ์.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. 2544. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1. ปัตตานี: โรงพิมพ์มิตรภาพ.
- สมเกียรติ เกิดจรงค์. 2540. ทัศนคติและความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของกรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาการพัฒนาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมจิต หนูเจริญกุล. 2543. การปฏิรูประบบบริการการพยาบาลในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ. ราชบัณฑิตยสาร. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2543). หน้า 90- 94.
- สมจิต หนูเจริญกุล. 2544. การพยาบาล: ศาสตร์ของการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิเจ พรินติ้ง.
- สมเจตน์ ชื่นปรีชา. 2534. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลสายบริการวิชาการและสายธุรการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. 2519. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมสมัย สุธีรสานต์. 2544. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 13 (3): 27- 39.
- สภาการพยาบาล. 2548. คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนด้วยเหตุผลกะงานพิเศษด้านการพยาบาล. (on line) Available from: <http://www.tnc.or.th/desc.htm>
- สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2541. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดอกเบญจ.
- สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2547. โครงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ. (on line) Available from: http://www.ocsc.go.th/contact/contact_link.asp

- สุกัญญา ฉัตรแก้ว. 2544. ศึกษาความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุดา จารุประกร. 2523. การจัดการด้านสวัสดิการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาภาคพาณิชยศาสตร์ บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพิน เกษาคุปต์. 2548. การจูงใจในราชการ. วารสารข้าราชการ. ปีที่ 47 ฉบับที่ 5 (กันยายน-
ตุลาคม 2548). 46-52.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. 2540. สวัสดิการองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร. กรุงเทพฯ : เมื่อด
ทราย พรินต์ติ้ง.
- เสนาะ ดิเนาว์. 2543. การบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรรัตน์ เสตสุวรรณ. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
และความพึงพอใจในงานกับวามคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพิน ต้นติมูธา. (2538). ความสัมพันธ์ปัจจัยคัดสรร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อัสนี เสาวภาพ. 2520. ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับสวัสดิการพยาบาลในโรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหมและทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อุบล ตูลยากรณ์. 2546. การปฏิรูประบบบริการสุขภาพ: วิสัยทัศน์ของพยาบาลไทยในยุค 2003.
วารสารการศึกษาพยาบาล. ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 (กันยายน- ธันวาคม 2546). 20- 27.
- อารีย์ พฤกษราช, ประดับ ศรีกสิพันธ์, อมรรัตน์ รุ่งจิราพันธ์, ชลิต สมบัติบุรณ์และ ประพุทธ ศิ
ริบุญย์. 2534. สาเหตุที่ทำให้คิดจะลาออกจางานของพยาบาลโรงพยาบาล ศิริราช.
สารศิริราช. 43(6): 373-378.

ภาษาอังกฤษ

- Beach, Dale S. 1971. **Personnel, The Management of People at work**. New York. The Mc. Millian Co.
- Bergmann, J.T., V.G. Scarpello and F.S. Hills. 1998. **Compensation Decision Making**. 3rd ed. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Bermardin, H.J. and J.E.A. Russell. 1988. **Human Resource Management: and Experiential Approach**. 2nd ed. New York: The McGraw-Hill Copanies, Inc.
- Chan, E. Y., and Morrison, P. 2000. Factors influencing the retention and turnover intention of registered nurse in a Singapore hospital. **Nursing and Health Sciences** 2: 113 - 121.
- Daft, R.L. 1999. **Leadership: Theory and Practice**. Orlando: Harcourt College Publishers.
- Dessler, G. 1998. **Management: Leading People and Organization in the 21 st Century**. New Jersey: Prentice-Hall,Inc.
- Flippo, Edwin B. 1996. **Principle of Personnel Management**. New York: Mc Graw Hill Back Co.
- Gibson, J.R. , Ivancevich, J.M. and J.H. Donnelly, Jr. 1997. **Organizations: Behavior Structure, Process**. 9th ed. Homewood, Illinois: Time Mirror Higher Education Group.
- Hellrigel, Don., Jackson Susan E., and Slocum John W. 2005. **Management: International Student Edition**. 10th ed. South-Western: Thomson Learning.
- Jex , S.M. 2002. **Organization Psychology: A Scientist – Practitioner Approach**. New Baskerville: John Wiley & Sons, Inc.
- Kron, T. 1971. **The management of patient care: Putting leadership skill to work**. Philadelphia: W.B. Saunder.
- Luthans, . 1998. **Organization Behavior**. 8th ed. New York: The McGraw-Hill Copanies, Inc.
- Maslow, A. H. 1970. **Motivation and personality**. New York: Haper and Row.
- Ruthus , S.A. 2002. **Psychology in the New Millennium**. 8th ed. Orlando: Harcourt College Publishers.
- Pigors, Paul and Myers, Chales A. 1956. **Personnel Administration: A Point of View and Method**. 3rd ed. New York: Mc.Graw-Hill Book Company Inc.
- Price,J . L. and Mueller, C.W. 1986. **Handbook of organizational measurement**. USA; Pitman Publishing Inc.

- Polit, D.F. and Hunger, B.P. 1999. **Nursing Research: Principle and Method**. 6nd ed. Philadelphia: J.B. Lippincott. co.
- Scherhorn John R . 1999. **Management**. 6th ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Scherhorn John R . 2002. **Management**. 7th ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sherman, A., Bolander, G. G. and S. Snell. 1998. **Managing Human Resources**. Ohio: South-Western Clloege Publishing.
- Strachota, E., Normandin, P., Clary, M., and Krukur,B. 2003. Reasons registered nurse leave or change employment status. **Journal of Nursing Administration**. 33 (2) :111-117.
- Toole, M. O. 1992. **Miller-Keane encyclopedia & dictionary of medicine nursing and allied health**. Philadephia: W.B. Saunder.
- Torrington, D.and Hall. 1998. **Human resource Management**. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall,Inc.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

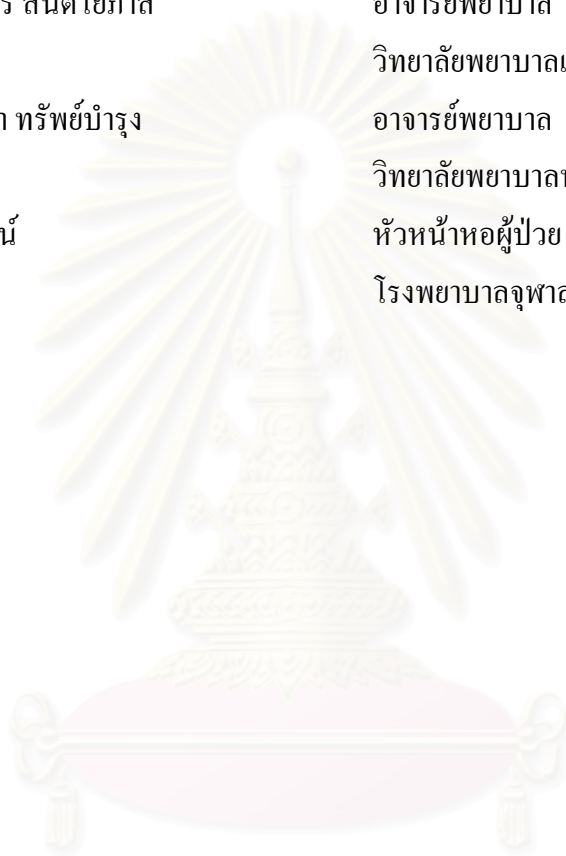


ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี	อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร เกศพิชญวัฒนา	อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ ดร. เพ็ญศิริ สันตโยภาส	อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์
น.ต.หญิง สุวรรณาทิตย์ บำรุง	อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
นางญานิศา ลีมรัตน์	หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

มิถุนายน 2549

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพ และความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขต กรุงเทพมหานคร.” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ใน การนี้จึงขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร. เพ็ญศิริ สันตโยภาส เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง ตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

อาจารย์ ดร. เพ็ญศิริ สันตโยภาส

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ที่อนิสิต

นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน โทร. 08-1802-5593

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

มิถุนายน 2549

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพ และความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขต กรุงเทพมหานคร.” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ใน การนี้จึงขอเรียนเชิญ น.ต.หญิง สุวรรณมา ทรัพย์บำรุง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตาม เนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน น.ต.หญิง สุวรรณมา ทรัพย์บำรุง

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ชื่อนิสิต นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน โทร. 08-1802-5593

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

มิถุนายน 2549

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพ และความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขต กรุงเทพมหานคร.” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ใน การนี้จึงขอเรียนเชิญ นางญานิสาลิมรัตน์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตาม เนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน นางญานิสาลิมรัตน์

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ชื่อนิสิต นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน โทร. 08-1802-5593

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

เมษายน 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพ และความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขต กรุงเทพมหานคร.” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ใน การนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย ที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก ท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ชื่อนิสิต นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน โทร. 08-1802-5593

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

เมษายน 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร เกศพิชญวัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมเย็น นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพ และความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขต กรุงเทพมหานคร.” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ใน การนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย ที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก ท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ชื่อนิสิต นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมเย็น โทร. 08-1802-5593

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกลาง

เนื่องด้วย นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน และผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามการศึกษาสถานภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วันและเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน ดำเนินทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ถีบุญธวัชชัย)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ที่อนิสิต

นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน โทร. 08-1802-5593

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

เนื่องด้วย นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน และผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 37 คน โดยใช้แบบสอบถามการศึกษาสถานภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วันและเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ถีบุญธวัชชัย)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ที่อนิสิต

นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน โทร. 08-1802-5593

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตากสิน

เนื่องด้วย นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมเย็น นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน และผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามการศึกษาสถานภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วันและเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมเย็น ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลีบุญชูวิชัย)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ที่อนิสิต

นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมเย็น โทร. 08-1802-5593

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน นายแพทย์ใหญ่ (สบ. 8) โรงพยาบาลตำรวจ

เนื่องด้วย นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน และผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 35 คน โดยใช้แบบสอบถามการศึกษาสถานภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วันและเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลีอนุชวณิชชัย)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ชื่อนิสิต

นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน โทร. 08-1802-5593

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

เนื่องด้วย นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมเย็น นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพ และความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขต กรุงเทพมหานคร.” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ใน การนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน และผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 30 คน โดยใช้ แบบสอบถามการศึกษาสถานภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและ ผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมเย็น ดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลีอนุชวณิช)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ชื่อนิสิต

นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมเย็น โทร. 08-1802-5593

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

เนื่องด้วย นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน และผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามการศึกษาสถานภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วันและเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลีอนุชวณิชชัย)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ชื่อนิสิต

นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน โทร. 08-1802-5593

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเลิดสิน

เนื่องด้วย นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมเย็น นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน และผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามการศึกษาสถานภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วันและเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมเย็น ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ถีบุญชูวัชชัย)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ชื่อนิสิต

นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมเย็น โทร. 08-1802-5593

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

เนื่องด้วย นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน และผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามการศึกษาสถานภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วันและเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลีอนุชวณิช)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ที่นินสิต

นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน โทร. 08-1802-5593

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 48 คน และผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 92 คน โดยใช้แบบสอบถามการศึกษาสถานภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วันและเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลีอนุชวณิช)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ที่นินสิต

นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน โทร. 08-1802-5593



บันทึกข้อความ

คณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพ จากทบวงกรมศึกษา
เลขที่หนังสือรับ
ว.ศ.ป. 7 2.9 2549
เรื่อง

ส่วนราชการ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร. 88196
ที่ กค.พิจารณาจริยธรรม/4/2549 วันที่ 4 เมษายน 2549
เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

เรียน คณะคณบดีพยาบาลศาสตร์

จากการประชุมคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการใช้สัตว์ทดลองในการวิจัย กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2549 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 30 มีนาคม 2549 ที่ประชุมได้พิจารณารายละเอียดใน โครงการวิจัย เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบสถานภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร (A STUDY STATUS AND NEEDS FOR WELFARE OF NURSES IN GOVERNMENT HOSPITALS) ของ นางสาวพันธุทิพย์ สมอิน นิสิตระดับมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์

ที่ประชุมมีมติให้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์สุรศักดิ์ อุณหานิชสกุล)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการใช้สัตว์ทดลองในการวิจัย
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรียน.....
เพื่อโปรด
 ทราบ
 ดำเนินการ
 พิจารณา
 อนุมัติ
ลงชื่อ.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เลขที่ใบรับรอง 053/2549

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการใช้สัตว์ทดลองในการวิจัย
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โครงการวิจัย : การศึกษาเปรียบเทียบสถานภาพและความต้องการสวัสดิการของ
พยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขต
กรุงเทพมหานคร
A STUDY STATUS AND NEEDS FOR WELFARE OF
NURSES IN GOVERNMENT HOSPITALS

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมอิน

หน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการใช้สัตว์ทดลองในการวิจัย
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อนุมัติในแง่จริยธรรมให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องข้างต้นได้

ฉัตร

ปรีดา
.....ปรีดา
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปรีดา ทักนประดิษฐ์)

สุวิภา
.....เสขานุกา
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์สุวิภาศักดิ์ จูเนพันธ์สกุล)

สถาบันวิทยบริการ

รับรองวันที่ 30 มีนาคม 2549

วันพฤหัสบดี 30 ตุลาคม 2549

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

**การศึกษาสถานภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการ
และผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล มีจำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสถานภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล มีทั้งหมด 9 ด้าน จำนวน 83 ข้อ

ขอความกรุณาตอบข้อคำถามทุกข้อ ทั้งนี้เพราะคำตอบของท่านจะมีประโยชน์ต่อความเชื่อถือของผลการวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้จากท่านทุกคำตอบ ถือเป็นความลับและใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบคุณท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันวิทยสิริเมธี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1	
แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	
คำชี้แจง	โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ตามความ
1. สถานภาพสมรส	() โสด () สมรส () หม้าย/ หย่า/ แยก
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด	() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก () อื่นๆ โปรดระบุ.....
3. รายได้	() 5,000 - 10,000 () 10,001 - 15,000 () 15,001 - 20,000 () 20,001 - 25,000 () 25,001 - 30,000 () > 30,001 ขึ้นไป
4. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน.....ปี	
5. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานโรงพยาบาล.....	
6. หน่วยงานที่สังกัด	() สังกัดกรุงเทพมหานคร () สังกัดกระทรวงสาธารณสุข () สังกัดกระทรวงกลาโหม () สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ () สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2

แบบสอบถามสถานภาพและความต้องการสวัสดิการ

คำชี้แจง

ข้อคำถามแต่ละข้อต่อไปนี้ เป็นข้อความที่บรรยายถึงสวัสดิการของพยาบาลที่พยาบาลได้รับจริงหรือหน่วยงานไม่มีสวัสดิการเรื่องนั้นๆ และคาดว่าสวัสดิการที่ควรจะได้รับจากหน่วยงานที่สังกัด

การตอบคำถามนี้ ให้ท่านตอบตามความเป็นจริง ว่าหน่วยงานของท่านมีสวัสดิการในเรื่องนั้นหรือไม่

ถ้าหน่วยงานของท่าน มี สวัสดิการในเรื่องนั้นๆ ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับสวัสดิการที่ท่านได้รับจริง และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ระดับสวัสดิการที่ท่านคาดว่าจะได้รับ

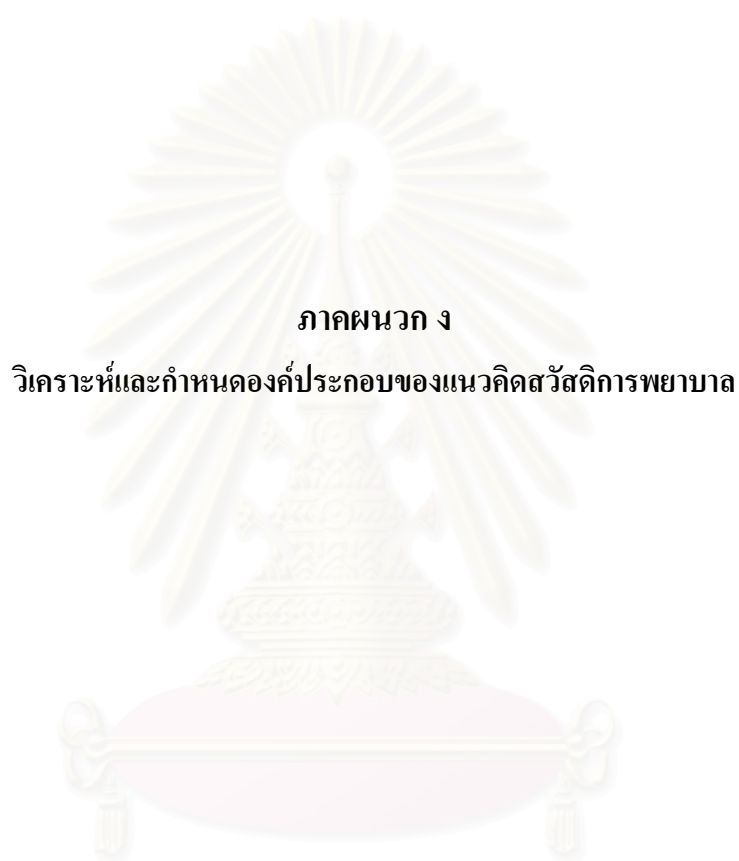
- โดยระบุระดับสวัสดิการที่พยาบาลได้จริงและคาดว่าจะได้รับ มี 5 ระดับ คือ
- 5 หมายถึง สวัสดิการที่พยาบาลได้รับจริง หรือคาดว่าจะได้รับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง สวัสดิการที่พยาบาลได้รับจริง หรือคาดว่าจะได้รับ มาก
- 3 หมายถึง สวัสดิการที่พยาบาลได้รับจริง หรือคาดว่าจะได้รับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง สวัสดิการที่พยาบาลได้รับจริง หรือคาดว่าจะได้รับ น้อย
- 1 หมายถึง สวัสดิการที่พยาบาลได้รับจริง หรือคาดว่าจะได้รับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

สวัสดิการของพยาบาล	มี					* ระดับสวัสดิการที่ท่านคาดว่าจะได้รับ					สำหรับ ผู้วิจัย	
	ระดับสวัสดิการที่ท่านได้รับจริงในปัจจุบัน											
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
ก.ด้านสุขภาพ												
1. พยาบาลทุกคนได้รับการตรวจร่างกายทั่วไปก่อนเข้าทำงาน						✓						
2. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง			✓			✓						

_หมายเหตุ * ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน จะต้องตอบในช่องระดับสวัสดิการที่คาดว่าจะได้รับ

สวัสดิการของพยาบาล	มี					* ระดับสวัสดิการ ที่ท่านคาดหวัง ว่าควรจะได้รับ					สำหรับผู้วิจัย
	ระดับสวัสดิการ ที่ท่านได้รับจริง ในปัจจุบัน										
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ก. ด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านสุขภาพที่ท่านได้รับจริงในปัจจุบัน และคาดหวังว่าควรจะได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพใน ข้อต่อไปนี้นี้น้อยเพียงใด											
1. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพทั่วไปก่อนที่จะเข้าทำงาน											
2. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง											
3.....											
4.											
ข. ด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านความปลอดภัยที่ท่านได้รับจริงใน ปัจจุบันและคาดหวังว่าควรจะได้รับสวัสดิการด้าน ความปลอดภัยในข้อต่อไปนี้นี้น้อยเพียงใด											
9. หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่และ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย											
10. หน่วยงานของท่านมีการทำความสะอาดและควบคุม การแพร่กระจายเชื้อโรคที่ได้มาตรฐาน											
11.											
13.											
ค. ด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านความมั่นคงที่ท่านได้รับจริงใน ปัจจุบันและคาดหวังว่าควรจะได้รับสวัสดิการด้านความ มั่นคงในข้อต่อไปนี้นี้น้อยเพียงใด											
17. ท่านได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งวิชาชีพพยาบาล อย่างเหมาะสม											
18. ท่านได้รับสวัสดิการในการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่รัฐ จัดให้เพียงพอและเหมาะสม											



ภาคผนวก ง

วิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของแนวคิดสวัสดิการพยาบาล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของแนวคิดสวัสดิการพยาบาล

องค์ประกอบ ของสวัสดิการ	แนวคิดสวัสดิการจากการ ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย	แนวคิดสวัสดิการของ พยาบาล จากการสัมภาษณ์	สรุปองค์ประกอบ สวัสดิการพยาบาล
ด้านสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - ห้องปฐมพยาบาล - การตรวจร่างกายทั่วไปก่อน เข้าทำงาน - การตรวจสุขภาพเป็นประจำ ทุกปี - การให้ข้อมูลสุขอนามัย - ให้บริการในด้านการแพทย์ และพยาบาล - การจ่ายยา - การบริการรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย - การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการ รักษาในโรงพยาบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจร่างกายประจำปี ได้แก่ ตรวจเลือด, X - ray ปอด , ตรวจปัสสาวะ, ตรวจภายใน ในกรณีที่มี อายุ มากกว่า 35 ปีขึ้นไป - บริการฉีดวัคซีนป้องกัน โรค ได้แก่ โรคไวรัสตับ อักเสบบ B โรคไขหวัดใหญ่ โรคหัด โรคอีสุกอีใส ป้องกันเพื่อป้องกันไม่ให้ เกิดการเจ็บป่วยจากการ ปฏิบัติงานและเป็นตัว แพร่กระจายเชื้อสู่ผู้ป่วย - การตรวจสุขภาพและเฝ้า ระวังเป็นพิเศษใน หน่วยงานที่เสี่ยงต่อโรค - การตรวจรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย - การทดสอบสมรรถนะ ร่างกายโดยให้ออกกำลัง กายที่กำหนด เพื่อดูความ แข็งแรงและความพร้อม ของร่างกาย - การเข้าโปรแกรมและให้ ความรู้การปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> ● การตรวจร่างกายทั่วไป ก่อนเข้าทำงาน ● ตรวจร่างกายประจำปี ● การฉีดวัคซีนป้องกันโรค เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการ เจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน และเป็นตัวแพร่กระจายเชื้อสู่ ผู้ป่วย ● การตรวจสุขภาพและเฝ้า ระวังเป็นพิเศษในหน่วยงานที่ เสี่ยงต่อโรค ● การจัดอบรมให้ข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยและ การปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง ● การทดสอบสมรรถนะ ร่างกายเพื่อดูความแข็งแรง และความพร้อมของร่างกาย ● การบริการรักษาพยาบาล เมื่อพยาบาลและครอบครัว เจ็บป่วย

องค์ประกอบ ของสวัสดิการ	แนวคิดสวัสดิการจากการ ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย	แนวคิดสวัสดิการของ พยาบาล จากการสัมภาษณ์	สรุปองค์ประกอบ สวัสดิการพยาบาล
ด้านความ ปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> - การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย - การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย - การฝึกอบรมให้ความรู้ - มีการเตรียมความพร้อม - มีศูนย์การรักษาความปลอดภัย - สนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันการจัดสถานที่ให้เหมาะสมทั้งที่ทำงาน โรงอาหารและห้องน้ำห้องส้วมถูกสุขลักษณะและอนามัย 	<ul style="list-style-type: none"> - สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเท แสงสว่างพอเหมาะ ไม่มีเสียงดังรบกวนในการทำงาน - จัดหาป้องกันเชื้อโรค เช่น mask ถุงมือ หน้ากาก และชุดสวมใส่ที่เหมาะสม - มีห้องเฉพาะที่ดูแลผู้ป่วยที่เป็นโรคติดต่อหรือโรคระบาด เป็นห้อง Negative pressure - บริการที่จอดรถ - ความปลอดภัยภายในโรงพยาบาล - ห้องพักรักษาพยาบาลที่มีครอบครัว - ศูนย์รักษาความปลอดภัยที่สามารถ Call ทันทีที่ต้องการความช่วยเหลือ 	<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดสถานที่ทำงานให้มีอากาศถ่ายเท แสงสว่างพอเหมาะ ไม่มีเสียงดังรบกวนในการทำงานและเหมาะสมกับการดูแลผู้ป่วย ● โรงอาหารและห้องน้ำห้องส้วมถูกสุขลักษณะและอนามัย ● สนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายและเชื้อโรคขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ ที่ปิดปากจุกมวก แวนตา ถุงมือหรือชุดสวมใส่เฉพาะได้เหมาะสมในกรณีดูแลผู้ป่วยที่เป็นโรคติดต่อ ● จัดตั้งศูนย์รักษาความปลอดภัย ● บริการที่จอดรถและที่พักอาศัยกับที่ทำงานมีระบบเวรยามรักษาการณ์เดินตรวจดูแลความปลอดภัย ● การเดินทางจากหอพักมาที่ทำงานมีความปลอดภัย ● มีระบบการตรวจสอบฝีกซ้อมป้องกันอัคคีภัยและระบบการตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ● ห้องพักรักษาพยาบาลที่มีครอบครัว

องค์ประกอบ ของสวัสดิการ	แนวคิดสวัสดิการจากการ ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย	แนวคิดสวัสดิการของ พยาบาล จากการสัมภาษณ์	สรุปองค์ประกอบ สวัสดิการพยาบาล
ด้านความมั่นคง	<ul style="list-style-type: none"> - เงินบำนาญ - เงินบำนาญ - เงินทดแทน - การประกันประเภทต่างๆ - เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - เงินบำนาญเงินบำนาญ - เงินค่าวิชาชีพพยาบาล ซึ่งได้รับค่าประจำ ตำแหน่งตั้งแต่พยาบาล วิชาชีพ ระดับ 7 ขึ้นไป - ค่ายศ- ค่าตำแหน่ง - สิทธิในการเบิกค่า รักษาพยาบาลของตนเอง และครอบครัว(บิดา มารดา สามีและลูกที่ยัง ไม่บรรลุนิติภาวะ) - เงินค่าข้าราชการ บำนาญ เงิน Early retire 	<ul style="list-style-type: none"> ● เงินค่าประกอบวิชาชีพ พยาบาล ● เงินค่ายศ-ค่าตำแหน่ง ● เงินบำนาญ ● เงินบำนาญ ● เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ ข้าราชการบำนาญ ● เงินค่ารักษาพยาบาล ข้าราชการบำนาญ ● สิทธิการเบิกค่า รักษาพยาบาลของตนเองและ ครอบครัว ● เงิน Early retire ● เงินประกัน ● เงินทดแทน
สิทธิการลาหยุด ที่ได้รับอนุญาต	<ul style="list-style-type: none"> - การหยุดราชการตามประเพณี - หยุดราชการประจำปี - การลากิจส่วนตัว - การลาป่วย - การลาติดตามคู่สมรส - การลาคลอดบุตร - การลาพักผ่อนประจำปี - ฝึกอบรม คุงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัย การลาไป ปฏิบัติงานในองค์การระหว่าง ประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - วันหยุดตามประเพณี - วันหยุดประจำปี - วันลาป่วย - การลาคลอดบุตร - วันลากิจ - วันลาพักผ่อนประจำปี - การลาไปศึกษาต่อ ได้รับวันหยุดเพิ่มเติมใน กรณีที่ไม่ไปทำการกิจ ให้กับหน่วยงานใน วันหยุดราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> ● วันหยุดราชการตามประเพณี ● วันหยุดราชการประจำปี ● การลาป่วย ● การลาคลอดบุตรเพื่อขอเลี้ยง ดูบุตรต่อ ● การลากิจส่วนตัว ● การลาพักผ่อนประจำปี ● การลาไปศึกษา ฝึกอบรม คุ งาน หรือปฏิบัติการวิจัย ● การลาติดตามคู่สมรส ● วันหยุดเพิ่มเติมในกรณีที่ไป ทำการกิจให้กับหน่วยงานใน วันหยุดราชการ

องค์ประกอบ ของสวัสดิการ	แนวคิดสวัสดิการจากการ ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย	แนวคิดสวัสดิการของ พยาบาล จากการสัมภาษณ์	สรุปองค์ประกอบสวัสดิการ พยาบาล
ด้านการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - จัดฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ในระดับและประเภทต่างๆ - การให้ทุนการศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ - การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน - การให้มีห้องสมุดทางวิชาการ - จัดฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ - การศึกษานอกโรงเรียน - การให้ทุนพัฒนาบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - การให้ทุนศึกษาต่อเฉพาะทาง - การจัดตารางเวลาทำงานให้สอดคล้องกับเวลาเรียน - บริการห้องสมุด - บริการห้องคอมพิวเตอร์เพื่อการค้นคว้า - ให้ลาศึกษาต่อแต่ออกค่าเล่าเรียนเอง - การขออนุมัติงบประมาณในเรื่องที่น่าสนใจ - สนับสนุนงบประมาณทั้งในประเทศและต่างประเทศ - ทุนในการทำวิจัย - ทุนในการพัฒนางาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติ ● การให้ทุนศึกษา ● การจัดตารางเวลาทำงานให้สอดคล้องกับเวลาเรียน ● บริการห้องสมุดวิชาการ ● บริการห้องคอมพิวเตอร์เพื่อการค้นคว้า ● ทุนการพัฒนางานวิจัย การอบรมดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ● การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน
ด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ - ค่าครองชีพ - บ้านพัก - อาหารกลางวัน - สหกรณ์ออมทรัพย์ - ร้านค้า - เงินช่วยเหลือบุตรภรรยา - ค่าเช่าบ้าน - เงินทุนช่วยเหลือ - กู้เงิน - ค่าเครื่องแต่งกายหรือเครื่องแบบในการปฏิบัติงาน - การจัดตั้งสหกรณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าเวร OT - ค่าตอบแทนตามลักษณะงานด้านการพยาบาล - ค่าตอบแทนตามสถานที่ทำงานเสี่ยงต่อให้เกิดเชื้อโรค หรือเงินรางวัลในการปฏิบัติหน้าที่ - เงินค่าตามภาระงานในแต่ละเวร (เงิน TOP UP) - เงินช่วยเหลือบุตร - เงินค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร 	<ul style="list-style-type: none"> ● ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ● ค่าตอบแทนตามลักษณะงานพิเศษด้านการพยาบาล ● ค่าครองชีพ ● เงินช่วยเหลือบุตร ● เงินค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร ● ค่าเครื่องแต่งกายหรือเครื่องแบบในการปฏิบัติงาน ● เงินค่าตามภาระงานในแต่ละเวร (เงิน TOP UP)

องค์ประกอบ ของสวัสดิการ	แนวคิดสวัสดิการจากการ ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย	แนวคิดสวัสดิการของ พยาบาล จากการสัมภาษณ์	สรุปองค์ประกอบ สวัสดิการพยาบาล
ด้านเศรษฐกิจ (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง - การจัดสรรที่ดิน อาคารเช่าซื้อ - ค่าภาษีเงินได้ - ศูนย์รับเลี้ยงดูแลบุตรในเวลาปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การจ่ายเสื้อผ้า/เครื่องแบบให้ใช้ในการปฏิบัติงาน - หักค่าภาษีเงินได้ - สหกรณ์ออมทรัพย์รับฝากถอนเงิน กู้ยืมเงิน และกู้ฉุกเฉิน - กู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย กู้เงินปลูกบ้าน - บริการร้านค้าสวัสดิการ - บริการร้านอาหารในบริเวณที่ทำงาน - บริการที่พักอาศัยที่อยู่ใกล้ที่ทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● การหักค่าภาษีเงินได้ ● บริการที่พักอาศัยไม่แออัดคับแคบมีจำนวนเพียงพอและที่อยู่ใกล้ที่ทำงาน ● ในกรณีที่พักหอพักในโรงพยาบาลไม่ต้องเสียค่าน้ำและค่าไฟ ● ค่าเช่าซื้อบ้านในกรณีที่มีบ้านหลังแรก ● บริการการจัดรถรับ-ส่ง สำหรับผู้ที่มีได้พักในที่พักของโรงพยาบาล ● สหกรณ์ออมทรัพย์ รับฝากถอนเงิน กู้ยืมเงินและกู้ฉุกเฉิน ● โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ● บริการร้านค้าสะดวกซื้อหาของใช้ที่จำเป็นในราคาประหยัด ● บริการร้านอาหารในบริเวณที่ทำงาน ● ศูนย์รับเลี้ยงดูแลบุตรในเวลาปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ ของสวัสดิการ	แนวคิดสวัสดิการจากการ ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย	แนวคิดสวัสดิการของ พยาบาล จากการสัมภาษณ์	สรุปองค์ประกอบ สวัสดิการพยาบาล
ด้านนันทนาการ	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมพักผ่อน - ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมกีฬา - การจัดเตรียมอุปกรณ์กีฬา - สนามกีฬา - จัดการแข่งขันกีฬาประจำปี - สโมสร - สนามเด็กเล่น - สวนหย่อม - การจัดห้องเที่ยว - การจัดงานรื่นเริง - การจัดให้มีชั่วโมงพักผ่อนระหว่างปฏิบัติงาน - จัดห้องพักผ่อนกลาง 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดตั้งชมรมกีฬา ได้แก่ ชมรมกีฬาเปตอง ชมรมปิงปอง ชมรมเทนนิส ชมรมว่ายน้ำ หรือชมรมพุทธร - มีอุปกรณ์กีฬา - สนามกีฬา เช่น สระว่ายน้ำ - การจัดเต้นแอโรบิค รำมวยจีน - จัดการแข่งขันกีฬาประจำปี - จัดพาเที่ยว - จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ เช่น งานปีใหม่ - จัดงานตามประเพณี ได้แก่ วันสงกรานต์ - การนวดคลายเครียด - การทำสปา - ห้องทำสมาธิ - จัดกลุ่มสัมพันธ์ - มีห้องรับรองและห้องโถงกลาง 	<ul style="list-style-type: none"> ● สโมสร ● การจัดตั้งชมรมต่างๆ ● การให้บริการเครื่องดนตรี ● อุปกรณ์กีฬา ● สนามกีฬา ● สวนหย่อม ● การจัดห้องเที่ยว ● การจัดงานรื่นเริงสังสรรค์ ● การจัดให้มีชั่วโมงพักผ่อนระหว่างปฏิบัติงาน ● จัดงานแข่งกีฬาภายในและภายนอกหน่วยงาน ● จัดห้องพักผ่อนกลาง ● จัดกิจกรรมคลายเครียด

องค์ประกอบ ของสวัสดิการ	แนวคิดสวัสดิการจากการ ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย	แนวคิดสวัสดิการของ พยาบาล จากการสัมภาษณ์	สรุปองค์ประกอบ สวัสดิการพยาบาล
เงินสวัสดิการ และโบนัส	<ul style="list-style-type: none"> - เงิน โบนัส - เงินรางวัลประจำปี - รางวัลพนักงานดีเด่น - รางวัลพนักงานซื่อสัตย์ - เงินทำขวัญ - เงินช่วยเหลือค่าจัด ฌาปนกิจ - เงินช่วยงานมงคลสมรส - เงินช่วยเหลือประสบ อุบัติเหตุและ/หรืออัมพฤกษ์ - เงิน โบนัส - เงินรางวัลประจำปี - เงินรางวัลผลงานดีเด่น ประจำปี - เงินอุปสมบท - เงินรางวัลเกี่ยวกับการสอบ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ราชการ (ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่ายานพาหนะ) 	<ul style="list-style-type: none"> - เงินค่าความเสี่ยงต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ - เงินสวัสดิการงานศพ - การเบิกรถของหน่วยงาน เพื่อไปร่วมงาน - เงินเบี้ยใช้ กรณีที่ พยาบาลหรือครอบครัว เจ็บป่วย - เงินช่วยเหลือประสบ อุบัติเหตุและ/หรืออัมพฤกษ์ - เงิน โบนัส - เงินรางวัลประจำปี - เงินรางวัลข้าราชการ ผลงานดีเด่นประจำปี - รางวัลสำหรับบุคลากรที่มี พฤติกรรมบริการดีเด่น 	<ul style="list-style-type: none"> ● เงินค่าความเสี่ยงต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ ● เงินค่าเบี้ยใช้เมื่อพยาบาล และครอบครัวเจ็บป่วย ● ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ราชการในกรณีที่นอกสถานที่ (ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่า ยานพาหนะ) ● เงินทำขวัญ ● เงินช่วยเหลือค่าจัดฌาปนกิจ ● เงินบำเหน็จตกทอดใน กรณีที่ข้าราชการถึงแก่กรรม ● เงินช่วยงานมงคลสมรส ● เงินช่วยเหลือประสบ อุบัติเหตุและ/หรืออัมพฤกษ์ ● เงิน โบนัส ● เงินรางวัลประจำปี ● เงินรางวัลปฏิบัติงานผลงาน ดีเด่นประจำปี
การให้ คำปรึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ช่วยเหลือทางกฎหมาย - การรับฟัง และพิจารณา เรื่องราวร้องทุกข์ - ให้คำปรึกษาในด้านอาชีพ - ให้ช่วยเหลือความขัดแย้ง ในที่ทำงาน - ให้ช่วยเหลือความขัดแย้ง ในชีวิตครอบครัว 	<ul style="list-style-type: none"> - น่าจะมีหน่วยที่ให้ คำปรึกษาและช่วยเหลือใน ด้านการกฎหมายในกรณี ผู้ป่วยถูกฟ้องร้อง 	<ul style="list-style-type: none"> ● แนะนำการศึกษาต่อ ● ปรึกษาและช่วยเหลือใน ด้านการกฎหมายในกรณีถูก ฟ้องร้อง ● การรับฟังและพิจารณา เรื่องราวร้องทุกข์ทั้งใน หน่วยงานและนอกหน่วยงาน ● ปรึกษาและแนะนำในเรื่อง ของปัญหาการทำงานส่วนตัว ระหว่างผู้บริหารและ ผู้บังคับบัญชา



ภาคผนวก จ
คำสถิติจำแนกตามรายชื่อ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสถานภาพและความต้องการสวัสดิการพยาบาลของพยาบาลประจำการและผู้บริหาร
การพยาบาล ด้านสุขภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 550)

ด้านสุขภาพ	พยาบาลประจำการ						ผู้บริหารการพยาบาล					
	สภาพ สวัสดิการ			ความต้องการ สวัสดิการ			สภาพ สวัสดิการ			ความต้องการ สวัสดิการ		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
1. ได้รับการตรวจสอบสุขภาพทั่วไปก่อนที่จะเข้าทำงาน	4.27	.99	มาก	4.72	.49	มากที่สุด	3.96	1.14	มาก	4.67	.64	มากที่สุด
2. ได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง	4.46	.77	มาก	4.77	.46	มากที่สุด	3.66	1.19	มาก	4.62	.83	มากที่สุด
3. ได้รับการทดสอบสมรรถภาพร่างกายเป็นประจำทุกปี	4.02	1.07	มาก	4.66	.57	มากที่สุด	2.93	1.05	ปาน กลาง	4.57	.82	มากที่สุด
4. เมื่อเจ็บป่วยได้รับการบริการรักษาพยาบาลจาก โรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	4.10	.94	มาก	4.69	.62	มากที่สุด	3.98	1.27	มาก	4.7	.83	มากที่สุด
5. ได้รับอุปกรณ์ เพื่อป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ โรคขณะ ปฏิบัติงาน	3.90	.93	มาก	4.72	.52	มากที่สุด	3.91	.95	มาก	4.76	.54	มากที่สุด
6. ได้รับการดูแลสุขภาพเป็นพิเศษ หากต้องดูแลผู้ป่วยติด เชื้อร้ายแรง เช่น ไข้หวัดนก	3.73	1.01	มาก	4.79	.41	มากที่สุด	3.56	1.08	มาก	4.74	.58	มากที่สุด
7. ได้รับค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือเงินประจำที่ได้รับ หากในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานเป็นหน่วยงานที่ดูแลผู้ป่วย ติดเชื้อ	3.17	1.13	ปาน กลาง	4.73	.52	มากที่สุด	2.88	1.21	ปาน กลาง	4.71	.60	มากที่สุด
8. ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	3.36	.52	ปาน กลาง	4.75	.52	มากที่สุด	3.18	1.26	ปาน กลาง	4.73	.56	มากที่สุด

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสถานภาพและความต้องการสวัสดิการพยาบาลของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล ด้านความปลอดภัย จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 550)

ด้านความปลอดภัย	พยาบาลประจำการ						ผู้บริหารการพยาบาล					
	สภาพ			ความต้องการ			สภาพ			ความต้องการ		
	สวัสดิการ			สวัสดิการ			สวัสดิการ			สวัสดิการ		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
9. หน่วยงานมีห้องน้ำที่สะอาด	3.81	.77	มาก	4.68	.52	มากที่สุด	3.91	.80	มาก	4.76	.49	มากที่สุด
10. หน่วยงานมีการทำความสะอาดและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อโรคที่ได้มาตรฐาน	3.88	.48	มาก	4.75	.48	มากที่สุด	3.90	.79	มาก	4.76	.45	มากที่สุด
11. หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการป้องกันอันตรายที่ได้มาตรฐาน	3.74	.87	มาก	4.75	.48	มากที่สุด	3.62	.73	มาก	4.77	.44	มากที่สุด
12. โรงพยาบาลดูแลความสะอาดของหอพักอย่างดี	3.48	.98	มาก	4.73	.47	มากที่สุด	3.38	1.0	ปานกลาง	4.76	.45	มากที่สุด
13. บริเวณที่พักอาศัยในโรงพยาบาลมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างเพียงพอ	3.50	.42	มาก	4.77	.42	มากที่สุด	3.51	1.0	มาก	4.71	.50	มากที่สุด
14. หน่วยงานมีการฝึกซ้อมการป้องกันอัคคีภัยเป็นประจำทุกปี	4.03	1.00	มาก	4.64	.68	มากที่สุด	3.87	1.03	มาก	4.73	.45	มากที่สุด
15. หน่วยงานมีโรงอาหาร/ สถานที่รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ	3.53	.89	มาก	4.6	.56	มากที่สุด	3.55	1.00	มาก	4.77	.57	มากที่สุด
16. หน่วยงานมีห้องน้ำที่สะอาด	3.52	1.01	มาก	4.72	.45	มากที่สุด	3.92	.83	มาก	4.82	.40	มากที่สุด

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสถานภาพและความต้องการสวัสดิการพยาบาลของพยาบาลประจำการและผู้บริหาร
 การพยาบาลด้านความมั่นคง จำแนกเป็นรายข้อ (n = 550)

ด้านความมั่นคง	พยาบาลประจำการ						ผู้บริหารการพยาบาล					
	สภาพ สวัสดิการ			ความต้องการ สวัสดิการ			สภาพ สวัสดิการ			ความต้องการ สวัสดิการ		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
17. ได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งวิชาชีพพยาบาลอย่างเหมาะสม	3.17	1.13	ปานกลาง	4.75	.47	มากที่สุด	3.27	1.17	ปานกลาง	4.78	.52	มากที่สุด
18. ได้รับสวัสดิการในการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่รัฐจัดให้เพียงพอและเหมาะสม	3.85	1.01	มาก	4.78	.50	มากที่สุด	3.98	1.17	มาก	4.80	.47	มากที่สุด
19. ได้รับเงินบำเหน็จที่รัฐจัดให้เพียงพอและเหมาะสม เมื่อเกษียณอายุราชการ	3.81	.99	มาก	4.81	.45	มากที่สุด	3.84	1.13	มาก	4.79	.49	มากที่สุด
20. ได้รับเงินบำนาญที่รัฐจัดให้เพียงพอและเหมาะสม เมื่อเกษียณอายุราชการ	3.57	1.13	มาก	4.78	.43	มากที่สุด	3.86	1.12	มาก	4.79	.49	มากที่สุด
21. ได้รับสวัสดิการในการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่รัฐจัดให้เพียงพอและเหมาะสมเมื่อเกษียณอายุราชการ	3.78	.98	มาก	4.77	.52	มากที่สุด	4.05	.97	มาก	4.79	.49	มากที่สุด
22. ได้รับสวัสดิการเงินบำเหน็จตกทอดที่รัฐจัดให้ ในกรณีที่ท่านถึงแก่กรรม	3.76	1.00	มาก	4.77	.51	มากที่สุด	3.86	1.16	มาก	4.80	.51	มากที่สุด
23. ได้รับเงินช่วยเหลือการครองชีพหลังจากที่ท่านเป็นข้าราชการบำนาญ	3.55	1.09	มาก	4.72	.60	มากที่สุด	3.60	1.17	มาก	4.78	.52	มากที่สุด
24. ปัจจุบันถ้าเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีเงินทดแทนให้อย่างเหมาะสม	3.35	1.19	ปานกลาง	4.72	.62	มากที่สุด	3.24	1.40	ปานกลาง	4.77	.53	มากที่สุด
25. ได้รับค่าตอบแทนเพื่อคุ้มครองต่อการเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคจากโรคติดต่อร้ายแรง เช่น โรคไข้วัดนก	3.40	1.10	ปานกลาง	4.78	.50	มากที่สุด	3.10	1.32	ปานกลาง	4.77	.54	มากที่สุด

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสถานภาพและความต้องการสวัสดิการพยาบาลของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล ด้านสิทธิการ ลาหยุด จำแนกเป็นรายข้อ (n = 550)

สิทธิการลาหยุด	พยาบาลประจำการ						ผู้บริหารการพยาบาล					
	สภาพสวัสดิการ			ความต้องการสวัสดิการ			สภาพสวัสดิการ			ความต้องการสวัสดิการ		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
26.หน่วยงานจัดสรรให้หยุดงานประจำสัปดาห์ละ 2 วัน เท่าๆกับผู้ร่วมงานอื่นๆ	3.78	1.06	มาก	4.78	.50	มากที่สุด	4.31	.82	มาก	4.75	.54	มากที่สุด
27.หน่วยงานจัดสรรให้หยุดในวันราชการประจำปีเท่าๆกับผู้ร่วมงานอื่นๆ	3.72	1.03	มาก	4.73	.64	มากที่สุด	4.33	.85	มาก	4.75	.54	มากที่สุด
28.หน่วยงานจัดสรรให้หยุดพักในวันราชการตามประเพณีเท่าๆกับผู้ร่วมงานอื่นๆ	3.70	1.04	มาก	4.69	.54	มากที่สุด	4.31	.79	มาก	4.75	.56	มากที่สุด
29.หน่วยงานให้สิทธิการลาป่วยตามที่หน่วยงานกำหนด	3.89	1.06	มาก	4.72	.60	มากที่สุด	4.29	.84	มาก	4.83	.38	มากที่สุด
30.หน่วยงานให้สิทธิในการลาคลอดบุตรตามที่หน่วยงานกำหนด	4.45	.93	มาก	4.81	.54	มากที่สุด	4.39	.78	มาก	4.80	.48	มากที่สุด
31.หน่วยงานให้สิทธิการลาจิจตามี่หน่วยงานกำหนด	3.81	1.14	มาก	4.74	.59	มากที่สุด	4.25	.84	มาก	4.76	.52	มากที่สุด
32.หน่วยงานในการลาพักผ่อนประจำปีตามที่หน่วยงานกำหนด	4.19	1.08	มาก	4.79	.55	มากที่สุด	4.41	.70	มาก	4.77	.49	มากที่สุด
33.หน่วยงานให้สิทธิการลาไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยตามที่หน่วยงานกำหนด	3.31	1.10	ปานกลาง	4.63	.67	มากที่สุด	3.67	1.15	มาก	4.82	.40	มากที่สุด
34.หน่วยงานให้สิทธิในการลาติดตามคู่สมรส	2.76	1.16	ปานกลาง	4.56	.78	มากที่สุด	3.47	1.17	ปานกลาง	4.75	.45	มากที่สุด
35.หน่วยงานให้วันหยุดชดเชย กรณีไปทำภารกิจให้กับหน่วยงานในวันหยุดราชการ	2.85	1.21	ปานกลาง	4.58	.79	มากที่สุด	3.34	1.25	ปานกลาง	4.77	.45	มากที่สุด

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสถานภาพและความต้องการสวัสดิการพยาบาลของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล ด้านการศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 550)

ด้านการศึกษา	พยาบาลประจำการ						ผู้บริหารการพยาบาล					
	สถานภาพ			ความต้องการ			สถานภาพ			ความต้องการ		
	สวัสดิการ			สวัสดิการ			สวัสดิการ			สวัสดิการ		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
36.หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานเฉพาะทางเป็นประจำ	3.65	.86	มาก	4.59	.69	มากที่สุด	3.80	.94	มาก	4.71	.57	มากที่สุด
37.โรงพยาบาลจัดสรรการศึกษาสำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.24	.82	ปานกลาง	4.56	.67	มากที่สุด	3.44	1.06	ปานกลาง	4.65	.69	มากที่สุด
38.โรงพยาบาลสนับสนุนการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างทั่วถึง	2.77	.95	ปานกลาง	4.54	.63	มากที่สุด	2.92	1.08	ปานกลาง	4.64	.62	มากที่สุด
39.โรงพยาบาลสนับสนุนในการเรียนศึกษาต่อ	3.17	.98	ปานกลาง	4.66	.54	มากที่สุด	3.21	1.17	ปานกลาง	4.67	.57	มากที่สุด
40.โรงพยาบาลสนับสนุนการจัดอบรมให้ความรู้แก่พยาบาลอย่างสม่ำเสมอ	3.67	1.01	มาก	4.67	.54	มากที่สุด	3.73	1.00	มาก	4.73	.53	มากที่สุด
41.โรงพยาบาลมีห้องสมุดที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวกและเพียงพอ	3.23	1.07	ปานกลาง	4.65	.58	มากที่สุด	3.22	1.22	ปานกลาง	4.63	.69	มากที่สุด
42. โรงพยาบาลมีคอมพิวเตอร์ช่วยในการศึกษาที่ทันสมัยและเพียงพอ	2.80	1.13	ปานกลาง	4.49	.82	มาก	3.25	1.29	ปานกลาง	4.62	.70	มากที่สุด
43. โรงพยาบาลสนับสนุนทุนวิจัยให้กับพยาบาลต่างๆ กันสาขาวิชาชีพอื่น	2.70	1.06	ปานกลาง	4.47	.81	มาก	3.26	1.20	ปานกลาง	4.66	.65	มากที่สุด

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสถานภาพและความต้องการสวัสดิการพยาบาลของพยาบาลประจำการและผู้บริหาร
การพยาบาล ด้านเศรษฐกิจ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 550)

ด้านเศรษฐกิจ	พยาบาลประจำการ						ผู้บริหารการพยาบาล					
	สภาพ สวัสดิการ			ความต้องการ สวัสดิการ			สภาพ สวัสดิการ			ความต้องการ สวัสดิการ		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
44. ได้รับเงินค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.94	.95	ปานกลาง	4.75	.47	มากที่สุด	3.36	1.04	ปานกลาง	4.76	.57	มากที่สุด
45. ได้รับเงินค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานเวรป่วย – ดึก อย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ	3.09	1.10	ปานกลาง	4.73	.49	มากที่สุด	3.25	1.05	ปานกลาง	4.76	.58	มากที่สุด
46. ได้รับเงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านอย่างเหมาะสม	2.95	1.05	ปานกลาง	4.68	.55	มากที่สุด	3.18	1.10	ปานกลาง	4.73	.60	มากที่สุด
47. ในกรณีที่มิบุตร ท่านได้เงินช่วยเหลือการเลี้ยงดูบุตรตามที่หน่วยงานกำหนดไว้	2.97	1.17	ปานกลาง	4.63	.62	มากที่สุด	3.72	1.02	มาก	4.75	.57	มากที่สุด
48. ในกรณีที่มิบุตรที่กำลังศึกษาเล่าเรียน ท่านได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรตามที่หน่วยงานกำหนดไว้	3.13	1.15	ปานกลาง	4.74	.48	มากที่สุด	3.77	1.04	มาก	4.74	.58	มากที่สุด
49. ได้รับเอื้อเฟื้อสถานที่พักแรม กรณีที่ต้องขึ้นปฏิบัติงานเวรป่วย – ดึก	3.32	1.13	ปานกลาง	4.78	.41	มากที่สุด	3.62	1.06	มาก	4.72	.60	มากที่สุด
50. ได้รับผ้าตัดเครื่องแบบสำหรับใส่ปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานกำหนดไว้	3.61	1.05	มาก	4.70	.59	มากที่สุด	4.01	1.02	มาก	4.69	.60	มากที่สุด
51. การจัดสรรสวัสดิการที่พักอาศัยมีความเหมาะสม	3.22	1.08	ปานกลาง	4.71	.54	มากที่สุด	3.33	1.12	ปานกลาง	4.73	.60	มากที่สุด
52. โรงพยาบาลมีบริการการจัดรถรับ – ส่ง ในกรณีที่โรงพยาบาลไม่สามารถจัดที่พักอาศัยให้ได้	2.56	1.19	ปานกลาง	4.54	.76	มากที่สุด	2.95	1.51	ปานกลาง	4.65	.68	มากที่สุด
53. โรงพยาบาลมีบริการเงินกู้ยืม เมื่อต้องการใช้เงินฉุกเฉิน	3.17	1.12	ปานกลาง	4.54	.78	มากที่สุด	3.39	1.24	ปานกลาง	4.65	.65	มากที่สุด
54. โรงพยาบาลมีบริการร้านอาหารที่สะดวกและถูกหลักอนามัย	3.18	1.10	ปานกลาง	4.71	.53	มากที่สุด	3.33	1.15	ปานกลาง	4.70	.61	มากที่สุด
55. โรงพยาบาลมีบริการร้านค้าขายของใช้ให้บริการที่สะดวกและราคาประหยัด	3.15	.89	ปานกลาง	4.70	.56	มากที่สุด	3.12	1.36	ปานกลาง	4.70	.63	มากที่สุด
56. โรงพยาบาลมีศูนย์รับเลี้ยงดูแลบุตรให้บริการ เมื่อท่านขึ้นปฏิบัติงาน	3.06	1.13	ปานกลาง	4.56	.78	มากที่สุด	2.94	1.56	ปานกลาง	4.73	.60	มากที่สุด

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสถานภาพและความต้องการสวัสดิการพยาบาลของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล ด้านนันทนาการ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 550)

ด้านนันทนาการ	พยาบาลประจำการ						ผู้บริหารการพยาบาล					
	สภาพสวัสดิการ			ความต้องการสวัสดิการ			สภาพสวัสดิการ			ความต้องการสวัสดิการ		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
57.โรงพยาบาลมีส่วนช่วยให้พักผ่อนหย่อนใจอย่างเป็นสัดส่วน	2.84	1.13	ปานกลาง	4.48	.80	มาก	3.32	1.28	ปานกลาง	4.62	.67	มากที่สุด
58.โรงพยาบาลมีการจัดตั้งชมรมต่างๆ เช่น ชมรมดนตรีไทย เพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการพักผ่อนหย่อนใจ	2.82	.98	ปานกลาง	4.29	.85	มาก	2.99	1.31	ปานกลาง	4.58	.72	มากที่สุด
59.โรงพยาบาลมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	3.33	1.04	ปานกลาง	4.38	.80	มาก	3.02	1.32	ปานกลาง	4.48	.84	มาก
60.หน่วยงานมีการสนับสนุนจัดกลุ่มไปพักผ่อนนอกสถานที่	2.82	1.06	ปานกลาง	4.36	.80	มาก	2.99	1.34	ปานกลาง	4.46	.91	มาก
61.หน่วยงานมีการจัดชั่วโมงพักผ่อนระหว่างปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	2.87	.96	ปานกลาง	4.38	.74	มาก	2.92	1.08	ปานกลาง	4.52	.83	มากที่สุด
62.หน่วยงานมีการจัดงานรื่นเริงสังสรรค์ในวาระต่างๆ เช่น งานปีใหม่	3.55	.90	มาก	4.44	.67	มาก	3.57	1.11	ปานกลาง	4.52	.84	มากที่สุด
63.หน่วยงานมีการจัดสถานที่พักผ่อน เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	2.99	.98	ปานกลาง	4.43	.75	มาก	3.08	1.20	ปานกลาง	4.55	.84	มากที่สุด
64. หน่วยงานจัดห้องพักผ่อนกลาง โดยมีหนังสือพิมพ์หรือโทรทัศน์ไว้ให้บริการ	3.08	.92	ปานกลาง	4.46	.73	มาก	3.08	1.34	ปานกลาง	4.55	.84	มากที่สุด
65. โรงพยาบาลสนับสนุนให้มีสโมสร เพื่อใช้จัดเลี้ยงสังสรรค์ในโรงพยาบาล	2.90	1.00	ปานกลาง	4.41	.76	มาก	2.98	1.40	ปานกลาง	4.56	.85	มากที่สุด

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสถานภาพและความต้องการสวัสดิการพยาบาลของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล ด้านนันทนาการ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 550) (ต่อ)

ด้านนันทนาการ	พยาบาลประจำการ						ผู้บริหารการพยาบาล					
	สภาพ			ความต้องการ			สภาพ			ความต้องการ		
	สวัสดิการ			สวัสดิการ			สวัสดิการ			สวัสดิการ		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
66. โรงพยาบาลมีการสนับสนุนเครื่องดนตรี เพื่อให้บุคลากรเล่นในยามว่าง	2.53	1.02	ปานกลาง	4.25	.87	มาก	2.76	1.43	ปานกลาง	4.51	.88	มากที่สุด
67. โรงพยาบาลจัดให้มีสนามกีฬาและเครื่องเล่นกีฬา เพื่อออกกำลังกายอย่างเพียงพอและเหมาะสม	2.99	1.12	ปานกลาง	4.38	.80	มาก	2.63	1.26	ปานกลาง	4.50	.87	มากที่สุด
68. โรงพยาบาลมีการจัดและส่งเสริมให้มีการแข่งขันและเล่นกีฬาภายในหน่วยงาน	3.21	1.06	ปานกลาง	4.40	.79	มาก	2.96	1.40	ปานกลาง	4.52	.84	มากที่สุด
69. โรงพยาบาลมีการจัดและส่งเสริมให้มีการแข่งขันและเล่นกีฬานอกหน่วยงาน	3.04	1.06	ปานกลาง	4.28	.90	มาก	2.97	1.31	ปานกลาง	4.52	.83	มากที่สุด
70. โรงพยาบาลมีการจัดท่องเที่ยวให้กับพยาบาลและครอบครัว	2.49	1.06	น้อย	4.20	1.00	มาก	2.85	1.40	ปานกลาง	4.52	.84	มากที่สุด

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสถานภาพและความต้องการสวัสดิการพยาบาลของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล ด้านเงินสวัสดิการและโบนัส จำแนกเป็นรายข้อ (n = 550) (ต่อ)

เงินสวัสดิการและโบนัส	พยาบาลประจำการ						ผู้บริหารการพยาบาล					
	สภาพสวัสดิการ			ความต้องการสวัสดิการ			สภาพสวัสดิการ			ความต้องการสวัสดิการ		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
71. ได้รับของเยี่ยมไข้จากหน่วยงานของท่าน เมื่อท่านหรือครอบครัวเจ็บป่วย	3.86	.98	มาก	4.56	.68	มากที่สุด	3.38	1.34	ปานกลาง	4.50	.86	มากที่สุด
72. โรงพยาบาลให้เงินช่วยเหลือค่าจัดฌาปนกิจ	3.46	.98	ปานกลาง	4.56	.67	มากที่สุด	3.35	1.33	ปานกลาง	4.55	.67	มากที่สุด
73. สามารถเบิกค่าใช้จ่ายต่างๆ ในกรณีปฏิบัติงานนอกสถานที่ (ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่ายานพาหนะ)	3.13	1.07	ปานกลาง	4.57	.66	มากที่สุด	3.15	1.28	ปานกลาง	4.68	.56	มากที่สุด
74. ได้รับเงินทำขวัญหรือเงินชดเชย เมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน	3.09	.92	ปานกลาง	4.57	.66	มากที่สุด	2.90	1.48	ปานกลาง	4.64	.59	มากที่สุด
75. โรงพยาบาลมีการมอบเงินช่วยงานมงคลสมรส กรณีที่บุคลากรเข้าพิธีมงคลสมรส	3.10	1.25	ปานกลาง	4.40	.87	มาก	3.05	1.43	ปานกลาง	4.50	.79	มากที่สุด
76. โรงพยาบาลมีการมอบเงินช่วยเหลือให้กับบุคลากร กรณีที่ได้รับประสบอุบัติเหตุและ/หรืออัครภัย	3.19	.98	ปานกลาง	4.64	.57	มากที่สุด	3.09	1.37	ปานกลาง	4.60	.64	มากที่สุด
77. โรงพยาบาลมีเงินปันผลหรือเงินโบนัสในรอบปีการทำงาน เป็นส่วนของเงินประกันสังคม	3.02	1.28	ปานกลาง	4.67	.57	มากที่สุด	3.43	1.24	ปานกลาง	4.71	.59	มากที่สุด
78. โรงพยาบาลมีเงินปันผลหรือเงินโบนัสในรอบปีการทำงาน ที่เป็นส่วนกำไรจากผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล	2.76	1.32	ปานกลาง	4.66	.67	มากที่สุด	3.00	1.40	ปานกลาง	4.67	.64	มากที่สุด

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสถานภาพและความต้องการสวัสดิการพยาบาลของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล ด้านการให้คำปรึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 550) (ต่อ)

การให้คำปรึกษา	พยาบาลประจำการ						ผู้บริหารการพยาบาล					
	สภาพ			ความต้องการ			สภาพ			ความต้องการ		
	สวัสดิการ			สวัสดิการ			สวัสดิการ			สวัสดิการ		
	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ	\bar{X}	SD.	ระดับ
79. โรงพยาบาลมีบุคลากรหรือหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	3.15	1.02	ปานกลาง	4.56	.66	มากที่สุด	3.10	1.36	ปานกลาง	4.71	.60	มากที่สุด
80. โรงพยาบาลมีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษา แนะนำ เมื่อมีปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงาน	3.10	1.02	ปานกลาง	4.55	.63	มากที่สุด	3.12	1.37	ปานกลาง	4.67	.63	มากที่สุด
81. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ เมื่อมีปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงาน	3.31	.97	ปานกลาง	4.67	.57	มากที่สุด	3.16	1.24	ปานกลาง	4.64	.64	มากที่สุด
82. หน่วยงานมีการแนะนำเกี่ยวกับข้อกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน กรณีถูกฟ้องร้อง	3.23	.96	ปานกลาง	4.67	.53	มากที่สุด	3.11	1.41	ปานกลาง	4.65	.69	มากที่สุด
83. หน่วยงานมีการแนะนำเกี่ยวกับข้อกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับปัญหาส่วนตัว กรณีถูกฟ้องร้อง	2.90	.94	ปานกลาง	4.60	.58	มากที่สุด	3.19	1.41	ปานกลาง	4.69	.68	มากที่สุด

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวพันธุ์ทิพย์ สมยีน เกิดที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ในปีการศึกษา 2543 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาโทบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2546 เคยปฏิบัติงานที่วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล แผนกศัลยกรรมกระดูกและสูตินรีเวชกรรม เป็นระยะเวลา 4 ปี ปัจจุบันปฏิบัติงานที่ฝ่ายแพทย์ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย