

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยได้แบ่งกลุ่มข้าราชการออกเป็น 5 กลุ่มจาก ตารางที่ 3 ซึ่งแสดงอัตราค่าส่ง  
ข้าราชการจำแนกตามตำแหน่ง ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจัดตำแหน่งที่มีลักษณะ  
งานคล้ายกันมากที่สุด เข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน อันประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 แพทย์ ได้แก่ ข้าราชการที่มีตำแหน่งทางแพทย์และทันตแพทย์

กลุ่มที่ 2 พยาบาล ได้แก่ ข้าราชการที่มีตำแหน่งทางพยาบาลและทันตอนามัย

กลุ่มที่ 3 ผู้ช่วยพยาบาล ได้แก่ ข้าราชการที่มีตำแหน่งทางเจ้าหน้าที่พยาบาล และผู้ช่วย-  
ทันตแพทย์

กลุ่มที่ 4 เจ้าหน้าที่ทางแพทย์ ได้แก่ ข้าราชการที่มีตำแหน่งทางเภสัชกร วิทยาศาสตร์-  
การแพทย์ รังสีการแพทย์ กายภาพบำบัด และโภชนาการ

กลุ่มที่ 5 เจ้าหน้าที่ทั่วไป ได้แก่ ข้าราชการที่มีตำแหน่งทางบริหารงานทั่วไป (ตำแหน่ง  
หัวหน้ากองบริการทั่วไป) รุรการ พิมพ์ดีด ประชาสัมพันธ์ การเงินและบัญชี เวชภัณฑ์ ฟิล์ม เวชสถิติ  
บุคลากร บรรณารักษ์ ส่งคัมสิ่ง เเคราะห์ ช่างภาพการแพทย์ ช่างไฟฟ้า และช่างเครื่องกล

ซึ่งสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 7

ศูนย์วิทยุโทรพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 แสดงการแบ่งอัตราค่าส่งข้าราชการโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครออกเป็นกลุ่มใหญ่ 5 กลุ่ม

โรงพยาบาล สังกัด กลุ่มของ ข้าราชการ	โรงพยาบาล กลาง		วชิรพยาบาล		โรงพยาบาล ตากสิน		โรงพยาบาล เจริญกรุงประชารักษ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	67	17.0	105	12.3	55	14.9	29	12.9	256	13.9
กลุ่มที่ 2	202	51.3	496	58.1	191	52.0	127	56.7	1016	55.3
กลุ่มที่ 3	35	8.9	121	14.2	35	9.5	26	11.6	217	11.8
กลุ่มที่ 4	33	8.4	63	7.4	25	6.8	12	5.4	133	7.2
กลุ่มที่ 5	57	14.5	68	7.9	61	16.6	30	13.3	216	11.8
รวม	394	21.4	853	46.4	367	19.9	224	12.2	1838	100.0

จากตารางที่ 7 ซึ่งแสดงอัตราส่วนของข้าราชการกลุ่มต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำเอาตัวเลขร้อยละของข้าราชการแต่ละกลุ่ม มากำหนดจำนวนแบบสอบถามที่จะสอบถามข้าราชการกลุ่มต่าง ๆ ของแต่ละโรงพยาบาล ดังนั้นในการวิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่าง จากโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 4 โรงพยาบาลมาโรงพยาบาลละ 60 ตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย

- กลุ่มที่ 1 ร้อยละ 13.9 คิดเป็นจำนวน 9 ตัวอย่าง
- กลุ่มที่ 2 ร้อยละ 55.3 คิดเป็นจำนวน 33 ตัวอย่าง
- กลุ่มที่ 3 ร้อยละ 11.8 คิดเป็นจำนวน 7 ตัวอย่าง
- กลุ่มที่ 4 ร้อยละ 7.2 คิดเป็นจำนวน 4 ตัวอย่าง
- กลุ่มที่ 5 ร้อยละ 11.8 คิดเป็นจำนวน 7 ตัวอย่าง

ในการวิจัยได้ใช้แบบสอบถามทั้งสิ้น 320 ชุด เพื่อจะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ในการวิเคราะห์ 240 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.0

### ข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการออกแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าชาย ในกลุ่มพยาบาลเป็นหญิงทั้งหมด มีเฉพาะกลุ่มแพทย์ที่เป็นชายมากกว่าหญิง ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแยกตามกลุ่มผู้ตอบ

เพศ กลุ่มผู้ตอบ	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	25	69.4	11	30.6	36	15.0
กลุ่มที่ 2	-	-	132	100.0	132	55.0
กลุ่มที่ 3	2	7.1	26	92.9	28	11.7
กลุ่มที่ 4	3	18.7	13	81.3	16	6.7
กลุ่มที่ 5	6	21.4	22	78.6	28	11.7
รวม	36	15.0	204	85.0	240	100.0

สถานการณ์ล่มสลาย จากคำถามข้อที่ 2 (ในภาคผนวก ก) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากยังเป็นโสด และรองลงมาจะแต่งงานแล้วและยังอยู่ด้วยกัน รองลงมาหย่าร้าง และแยกกันอยู่ตามลำดับ ผู้ที่เป็นแพทย์และผู้ช่วยพยาบาลส่วนมากแต่งงานแล้ว พยาบาล เจ้าหน้าที่ทั่วไป และเจ้าหน้าที่แพทย์ส่วนมากยังโสด ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงสถานการณ์ภาพสมัครของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มผู้ตอบ	โสด		หย่า		แยกกันอยู่		แต่งงานแล้ว		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	14	38.9	-	-	-	-	22	61.1	36	15.0
กลุ่มที่ 2	81	61.4	1	0.8	-	-	50	37.9	132	55.0
กลุ่มที่ 3	12	42.9	2	7.1	-	-	14	50.0	28	11.7
กลุ่มที่ 4	12	75.0	-	-	-	-	4	25.0	16	6.7
กลุ่มที่ 5	17	60.7	-	-	1	3.6	10	35.7	28	11.7
รวม	136	56.7	3	1.3	1	0.4	100	41.7	240	100.0

จากการสอบถามถึงอาชีพของผู้สมัครของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม จากคำถามข้อ 2 เกี่ยวกับสถานการณ์ภาพสมัครและอาชีพของผู้สมัครพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นแพทย์ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่ทั่วไป ผู้สมัครส่วนมากมารับราชการ ผู้สมัครของเจ้าหน้าที่แพทย์ส่วนมากทำธุรกิจส่วนตัว ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวมผู้สมัครของผู้ตอบแบบสอบถามจะประกอบอาชีพเรียงตามลำดับดังนี้ รับราชการ รับจ้าง ทำธุรกิจส่วนตัว ไม่ประกอบอาชีพและอื่น ๆ ซึ่งตอบว่าทำงานรัฐวิสาหกิจตั้งรายละเอียดแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงอาชีพของคู่สมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มผู้ตอบ	อาชีพของคู่สมรส		รับราชการ		รับจ้าง		ธุรกิจส่วนตัว		ไม่ประกอบอาชีพ		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	13	59.1	4	18.2	1	4.5	4	18.2	-	-	22	22.0		
กลุ่มที่ 2	21	42.0	12	24.0	15	30.0	-	-	2	4.0	50	50.0		
กลุ่มที่ 2	8	57.1	3	21.4	1	7.1	1	7.1	1	7.1	14	14.0		
กลุ่มที่ 4	1	25.0	1	25.0	2	50.0	-	-	-	-	4	4.0		
กลุ่มที่ 5	4	40.0	3	30.0	2	20.0	1	10.0	-	-	10	10.0		
รวม	47	47.0	23	23.0	21	21.0	6	6.0	3	3.0	100	100.0		

การศึกษาระดับสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สำเร็จแพทยศาสตรบัณฑิต มีแพทย์ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ของแพทย์ทั้งหมดที่มีความรู้ชั้นวุฒิปริญญาตรี แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางสาขาต่างๆ ซึ่งเป็นการศึกษาต่อของแพทย์ เพื่อเป็นแพทย์เฉพาะทางในสาขาต่าง ๆ เช่น ศัลยศาสตร์ กุมาร-เวชศาสตร์ โดยใช้เวลาในการศึกษา 3 ปี ปัจจุบันในประเทศไทยแพทย์จะศึกษาต่อได้ที่ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลรามารับดี และศิริราช-พยาบาล แพทย์ที่มีความรู้ทันตแพทยศาสตรบัณฑิตมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ของแพทย์ทั้งหมด และมีแพทย์สำเร็จชั้นปริญญาโทอีก 1 คน

กลุ่มพยาบาลส่วนใหญ่สำเร็จประกาศนียบัตรวิชาชีพพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์ มีพยาบาลจำนวน 10 คน สำเร็จพยาบาลศาสตรบัณฑิต คิดเป็นร้อยละ 7.6 ของพยาบาลทั้งหมด

กลุ่มผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่สำเร็จชั้นประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล

กลุ่มเจ้าหน้าที่แพทย์ส่วนใหญ่สำเร็จชั้นปริญญาตรี

กลุ่มเจ้าหน้าที่ทั่วไปส่วนใหญ่สำเร็จชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 11

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 แสดงการศึกษายกระดับของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มผู้ตอบ	การศึกษายกระดับ		มัธยมศึกษาตอนปลาย (มค.5)		ประกาศนียบัตรวิชาชีพพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์		ปริญญาตรี		แพทยศาสตรบัณฑิต		ปริญญาโท		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	-	-	-	-	2	5.6	21	58.3	1	2.8	12	33.3	36	15.0		
กลุ่มที่ 2	-	-	121	91.7	10	7.6	-	-	1	0.8	-	-	132	55.0		
กลุ่มที่ 3	6	21.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	78.6	28	11.7	
กลุ่มที่ 4	-	-	-	-	12	75.0	-	-	2	12.5	2	12.5	16	6.7		
กลุ่มที่ 5	6	21.4	2	7.1	4	14.3	-	-	1	3.6	15	53.6	28	11.7		
รวม	12	5.0	123	51.3	28	11.7	21	8.7	5	2.1	51	21.2	240	100.0		



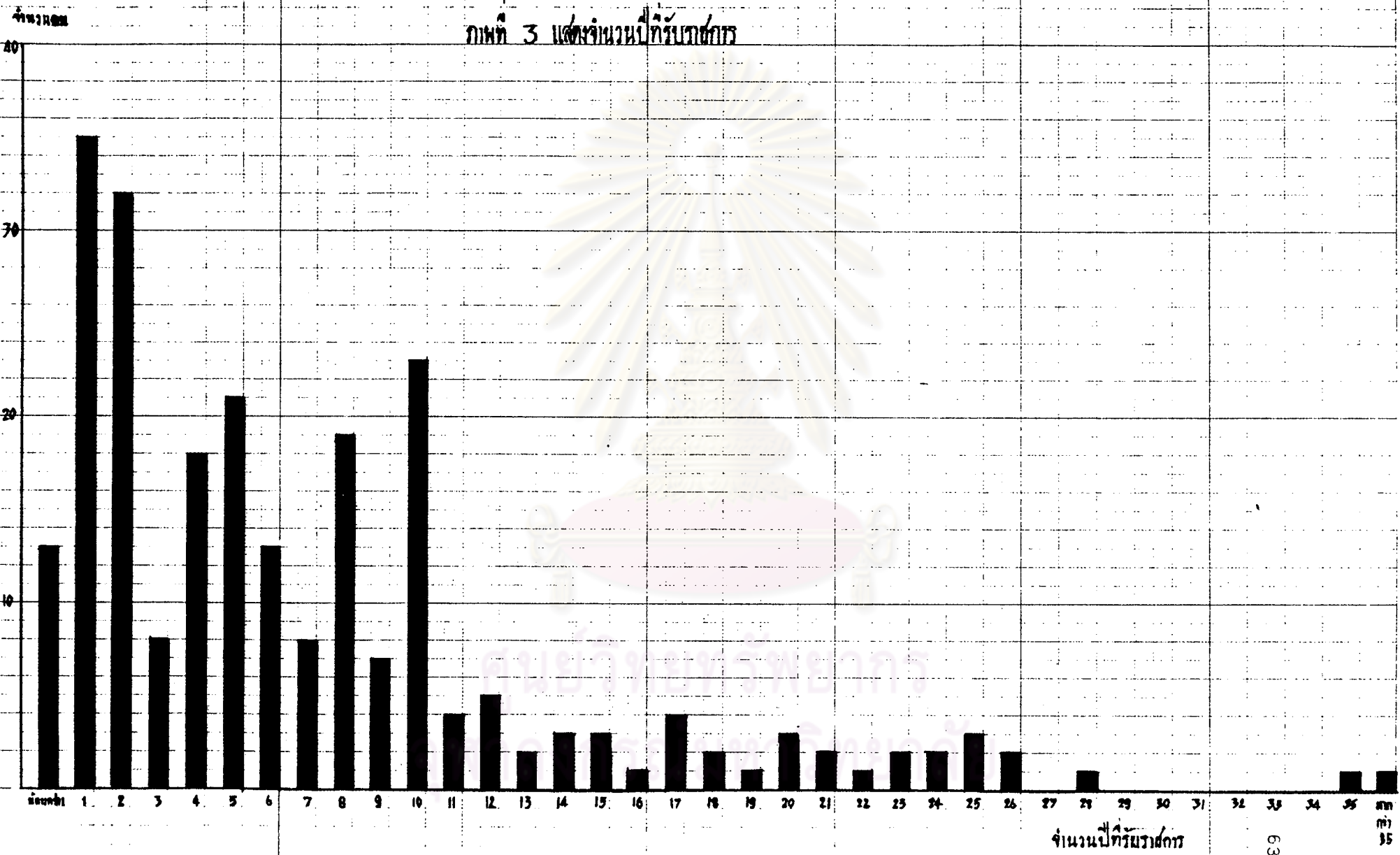
อื่น ๆ ประกอบด้วย	วุฒิปัตร์แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางสาขาต่าง ๆ	12 ตัวอย่าง
	ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล	20 ตัวอย่าง
	ประกาศนียบัตรผู้ช่วยทันตแพทย์	1 ตัวอย่าง
	ประกาศนียบัตรผดุงครรภ์	1 ตัวอย่าง
	ประกาศนียบัตรการศึกษา (ป.ก.ค.)	1 ตัวอย่าง
	ประกาศนียบัตรเจ้าหน้าที่วิทยาการสาธารณสุข	1 ตัวอย่าง
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ป.ว.ช.)	10 ตัวอย่าง
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.ว.ส.)	3 ตัวอย่าง
	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ค.3)	1 ตัวอย่าง
	มัธยมหก (ม.6)	1 ตัวอย่าง

ระยะเวลาที่รับราชการ จากคำถามข้อ 5 เกี่ยวกับระยะเวลาที่รับราชการมาแล้ว ข้อมูล  
ที่รวบรวมได้มีรายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 3

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### ภาค 3 แสดงจำนวนปีที่ยังขาดการ



จำนวนปีที่รวมขาดการ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากได้รับราชการมานาน 1 ถึง 3 ปี รองลงมาตามลำดับคือ 7 ถึง 10 ปี, 4 ถึง 6 ปี, 11 ถึง 20 ปี, 21 ถึง 30 ปี, น้อยกว่า 1 ปีและสูงกว่า 30 ปี

ผู้ตอบกลุ่มที่ 1 รับราชการมานาน 1 ถึง 3 ปี มากที่สุด

ผู้ตอบกลุ่มที่ 2 รับราชการมานาน 1 ถึง 3 ปี มากที่สุด

ผู้ตอบกลุ่มที่ 3 รับราชการมานาน 7 ถึง 10 ปี มากที่สุด

ผู้ตอบกลุ่มที่ 4 และ 5 รับราชการมานาน 4 ถึง 6 ปี มากที่สุด

นั่นคือผู้ตอบที่เป็นแพทย์และพยาบาลส่วนมากได้รับราชการมาไม่นาน ผู้ตอบกลุ่มอื่น ๆ ส่วนมากได้รับราชการมานานเกิน 4 ปี ผู้ที่รับราชการนานที่สุดคือสูงกว่า 30 ปี มี 2 คน ซึ่งเป็นพยาบาลกับเจ้าหน้าที่ทั่วไป ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 12



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนปีที่รับราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มผู้ตอบ	จำนวนปีที่รับราชการ		น้อยกว่า 1 ปี		1-3 ปี		4-6 ปี		7-10 ปี		11-20 ปี		21-30 ปี		สูงกว่า 30 ปี		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	2	5.6	12	33.3	7	19.4	8	22.2	2	5.6	5	13.9	-	-	36	15.0		
กลุ่มที่ 2	10	7.6	48	36.4	23	17.4	32	24.2	15	11.4	3	2.3	1	0.7	132	55.0		
กลุ่มที่ 3	1	3.6	2	7.1	6	21.4	11	39.3	6	21.4	2	7.1	-	-	28	11.7		
กลุ่มที่ 4	-	-	3	18.7	5	31.3	2	12.5	4	25.0	2	12.5	-	-	16	6.7		
กลุ่มที่ 5	-	-	10	35.7	11	39.3	4	14.3	1	3.6	1	3.6	1	3.6	28	11.7		
รวม	13	5.4	75	31.3	52	21.7	57	23.8	28	11.6	13	5.4	2	0.8	240	100.0		

ระดับชั้นของข้าราชการ จากแบบสอบถามข้อ 5 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับของตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่าส่วนมากเป็นข้าราชการระดับ 3 รองลงมาตามลำดับเป็นข้าราชการระดับ 2 และข้าราชการระดับ 4

แพทย์ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 5

พยาบาลส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 3

ผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 2

เจ้าหน้าที่แพทย์ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 4

เจ้าหน้าที่ทั่วไปส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 3

ระดับชั้นของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามสูงสุดคือระดับ 7 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 13 และภาพที่ 4



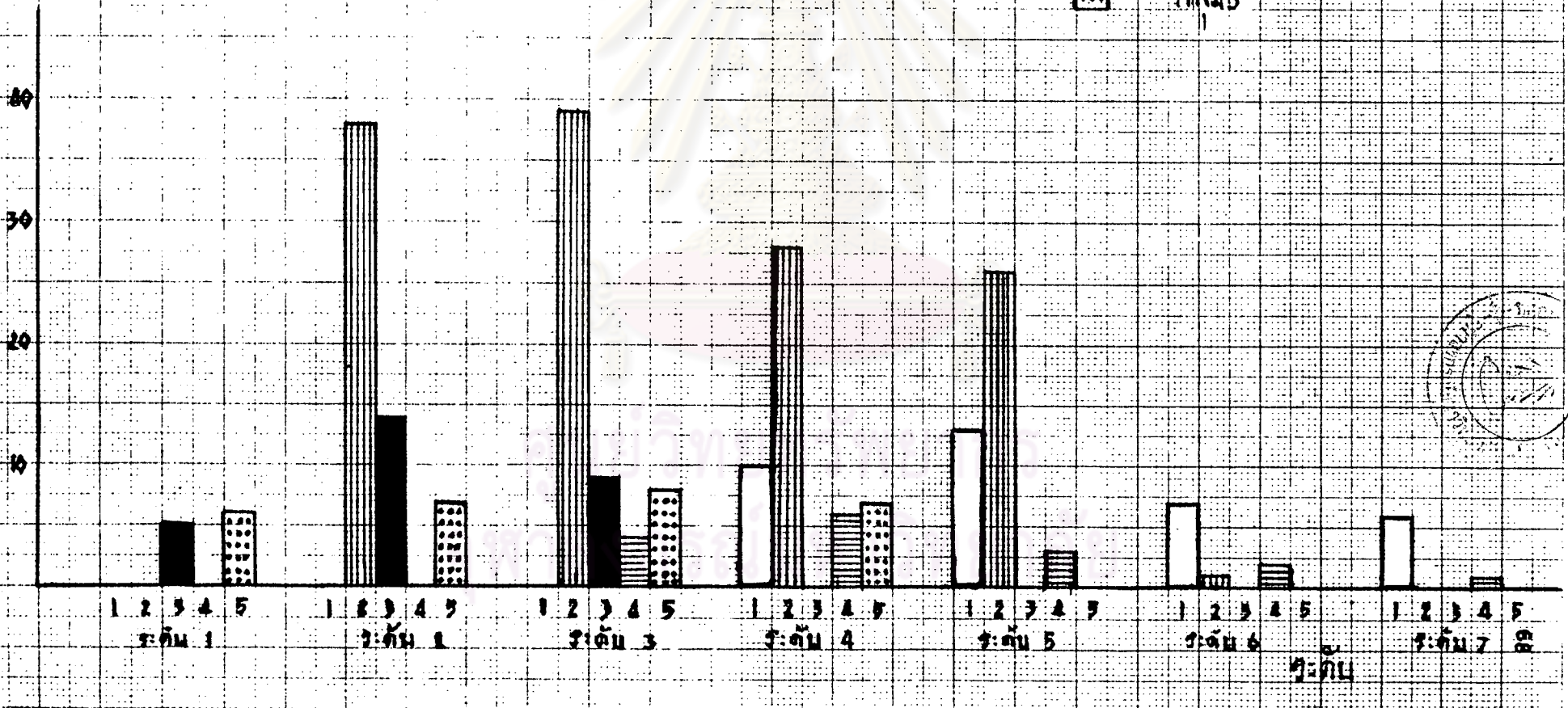
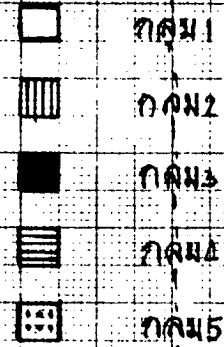
ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 แสดงระดับขั้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับของรายการ กลุ่มผู้ตอบ	ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3		ระดับ 4		ระดับ 5		ระดับ 6		ระดับ 7		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	-	-	-	-	-	-	10	27.8	13	36.1	7	19.4	6	16.7	36	15.0
กลุ่มที่ 2	-	-	38	28.8	39	29.5	28	21.2	26	19.7	1	0.8	-	-	132	55.0
กลุ่มที่ 3	5	17.9	14	50.0	9	32.1	-	-	-	-	-	-	-	-	28	11.7
กลุ่มที่ 4	-	-	-	-	4	25.0	6	37.5	3	18.8	2	12.5	1	6.3	16	6.7
กลุ่มที่ 5	6	21.4	7	25.0	8	28.6	7	25.0	-	-	-	-	-	-	28	11.7
รวม	11	4.6	59	24.6	60	25.0	51	21.3	42	17.5	10	4.2	7	2.9	240	100.0

ภาพที่ 4 แสดงระดับชั้นในการบริการ

จำนวนคน





จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ จากคำถามข้อ 6 ซึ่งถามจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ (146 ตัวอย่าง) จะมีผู้อยู่ในความอุปการะ ผู้ตอบ ส่วนมากมีผู้อยู่ในความอุปการะ 1 คน, 2 คน, 4 คน, 3 คนและ 5 คนตามลำดับ

ผู้ตอบกลุ่มแพทย์ส่วนใหญ่มีผู้อยู่ในความอุปการะ	4 คน
ผู้ตอบกลุ่มพยาบาลส่วนใหญ่มีผู้อยู่ในความอุปการะ	1 คน
ผู้ตอบกลุ่มผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่มีผู้อยู่ในความอุปการะ	3 คน
ผู้ตอบกลุ่มเจ้าหน้าที่แพทย์ส่วนใหญ่มีผู้อยู่ในความอุปการะ	1 และ 4 คน
ผู้ตอบกลุ่มเจ้าหน้าที่ทั่วไปส่วนใหญ่มีผู้อยู่ในความอุปการะ	2 คน

จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะสูงสุดของผู้ตอบคือ 14 คน ดังรายละเอียดแสดงในตาราง

ที่ 14

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 14 แสดงจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ

กลุ่มผู้ จำนวน ผู้ที่อยู่ใน ความอุปการะ	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	รวม
ไม่มี (0)	14	49	9	7	15	94
1 คน	4	26	4	3	2	39
2 คน	5	19	4	2	4	34
3 คน	1	12	5	-	1	19
4 คน	6	12	4	3	3	28
5 คน	2	6	1	1	-	10
6 คน	3	1	-	-	1	5
7 คน	-	2	-	-	-	2
8 คน	-	1	1	-	-	2
9 คน	1	-	-	-	-	1
10 คน	-	1	-	-	2	3
11 คน	-	1	-	-	-	1
12 คน	-	1	-	-	-	1
14 คน	-	1	-	-	-	1
รวม	36	132	28	16	28	240

เงินเดือน จากคำถามข้อที่ 7 ซึ่งถามอัตราเงินเดือนข้าราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน 3,000 ถึง 5,000 บาท รองลงมาคือผู้มีเงิน-  
เดือนน้อยกว่า 3,000 บาท ถ้าพิจารณาแยกเป็นกลุ่มจะเป็นดังนี้คือ

- กลุ่มแพทย์ส่วนมากมีเงินเดือน 5001 ถึง 7,000 บาท
- กลุ่มพยาบาลส่วนมากมีเงินเดือน 3,000 ถึง 5,000 บาท
- กลุ่มผู้ช่วยพยาบาลและเจ้าหน้าที่ทั่วไป-  
ส่วนมากมีเงินเดือน น้อยกว่า 3,000 บาท
- กลุ่มเจ้าหน้าที่แพทย์ส่วนมากมีเงินเดือน 3,000 ถึง 5,000 บาท

ดังแสดงรายละเอียดแสดงในตารางที่ 15 และภาพที่ 5

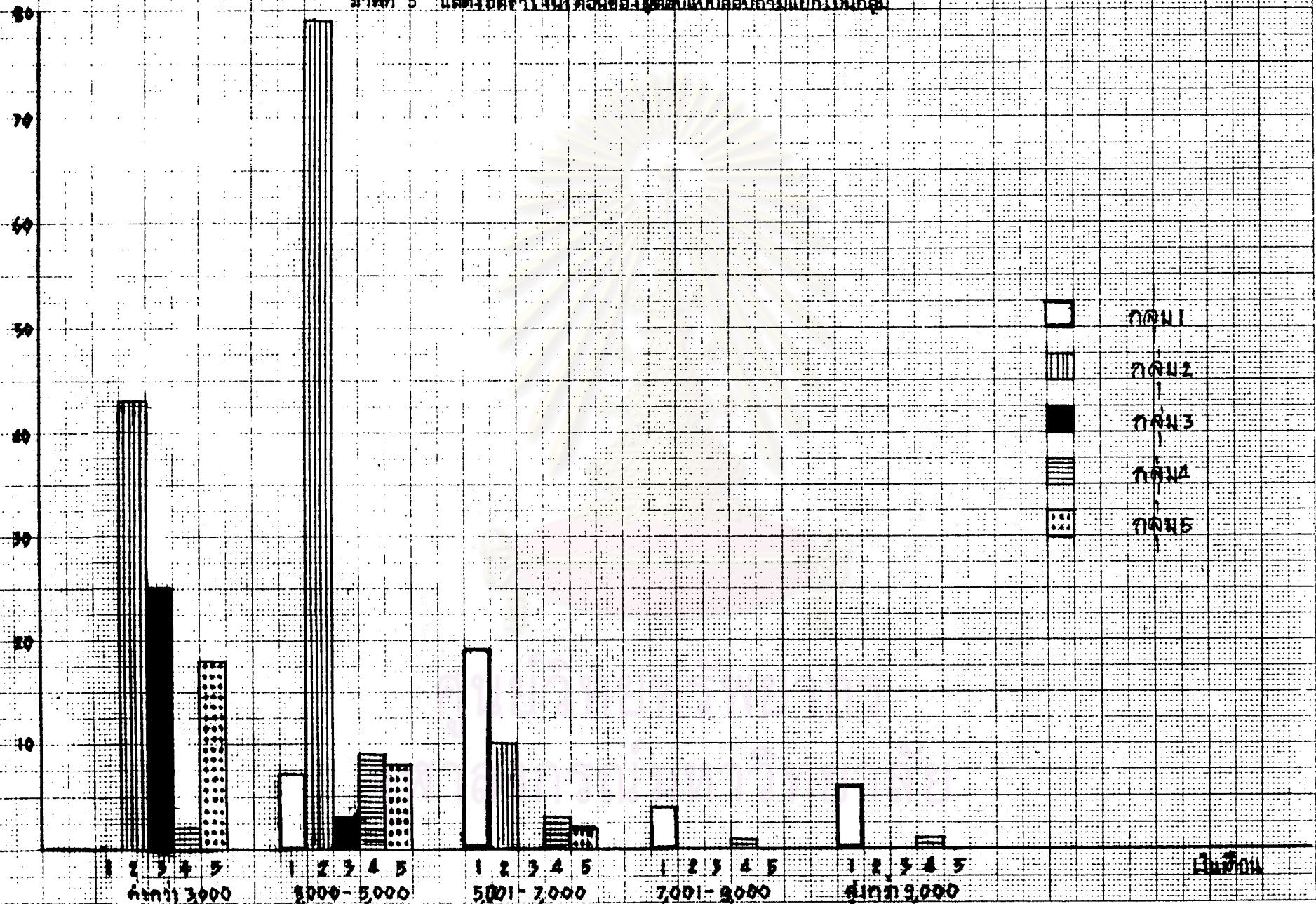
ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 แสดงอัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

อัตราเงินเดือน (บาท)	กลุ่มที่ 1		กลุ่มที่ 2		กลุ่มที่ 3		กลุ่มที่ 4		กลุ่มที่ 5		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3,000	-	-	43	48.9	25	28.4	2	2.3	18	20.4	88	36.7
3,000-5,000	7	6.6	79	74.5	3	2.8	9	8.5	8	7.5	106	44.2
5,001-7,000	19	55.9	10	29.4	-	-	3	8.8	2	5.9	34	14.2
7,001-9,000	4	80.0	-	-	-	-	1	20.0	-	-	5	2.1
สูงกว่า 9,000	6	85.7	-	-	-	-	1	14.3	-	-	7	2.9
รวม	36	15.0	132	55.0	28	11.7	16	6.7	28	11.7	240	100.0

จำนวนคน

กราฟที่ 5 แสดงการกระจายของจำนวนคนในเขตเมืองและชนบท



เมืองชนบท

### สรุปข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าชาย ยกเว้นกลุ่มที่ 1 แพทย์เป็นชายมากกว่าหญิง
2. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากยังเป็นโสด ร้อยละ 56.7 รองลงมาคือผู้ที่แต่งงานแล้วและอยู่ร่วมกัน
3. ผู้สมัครของผู้ตอบแบบสอบถามที่แต่งงานแล้ว ส่วนมากจะมีอาชีพรับราชการ ร้อยละ 47.0
4. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ กัน และระดับความรู้มีตั้งแต่ขั้นต้นคือ มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.3) ไปจนถึง ระดับสูงคือ ปริญญาโท และส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ขั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ พยาบาลอนามัย และผดุงครรภ์ เพราะจำนวนพยาบาลมีจำนวนเกินครึ่งของข้าราชการในทุกโรงพยาบาล
5. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากรับราชการมานาน 1 ถึง 3 ปี ร้อยละ 31.3
6. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นข้าราชการระดับ 3 ร้อยละ 25.0
7. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีผู้ที่อยู่ในความอุปการะ 1 คน
8. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 3,000 ถึง 5,000 บาท ร้อยละ 44.2

### ข้อมูลส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

แหล่งข่าวการรับสมัครงาน จากคำถามข้อที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับแหล่งที่ทำให้ทราบข่าวการรับสมัครงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 129 ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 53.7 บรรลุเข้ารับราชการหลังสำเร็จการศึกษา ผู้ที่ทราบข่าวประกาศรับสมัครมีอยู่ 111 ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 46.3 ซึ่งทราบข่าวประกาศรับสมัครจากเพื่อนและญาติสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 22.9 รองลงมาตามลำดับคือ สอบถามจากโรงพยาบาล สอบถามจากกรุงเทพมหานคร หนังสือพิมพ์ และวิทยุ

ผู้ตอบกลุ่มแพทย์ส่วนมากจะทราบข่าวโดยสอบถามจากโรงพยาบาลเอง รองลงมาจะทราบจากเพื่อนและญาติ

ผู้ตอบกลุ่มพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล ส่วนมากจะทราบข่าวจากเพื่อนและญาติ รองลงมา  
จะสอบถามจากโรงพยาบาล

ผู้ตอบกลุ่มเจ้าหน้าที่แพทย์ส่วนมากจะทราบข่าวจากเพื่อนและญาติ และสอบถามจาก  
โรงพยาบาล

ผู้ตอบกลุ่มเจ้าหน้าที่ทั่วไปส่วนมากจะทราบข่าวจากเพื่อนและญาติ รองลงมาจะสอบถามจาก  
กรุงเทพมหานคร ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 16

ผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการหลังสำเร็จการศึกษา ส่วนใหญ่จะเป็นพยาบาลซึ่งสำเร็จจาก  
วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ซึ่งต้องทำงานให้กรุงเทพมหานครตามภาระ รองลงมาเป็นแพทย์ที่แพทย์-  
สภาส่งไปทำงานตามโรงพยาบาลจนหมดภาระใช้ทุน และสมัครอยู่ทำงานกับโรงพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล  
กับเจ้าหน้าที่ทั่วไปที่เคยรับทุนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วต้องมาทำงาน  
ในโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 16 แสดงแหล่งที่มาให้ทราบข่าวการรับสมัครงาน

แหล่งข่าวในการรับ สมัคร กลุ่มผู้ตอบ	หนังสือพิมพ์		สอบถามจาก กทม.		วิทยุ		สอบถามจาก โรงพยาบาล		เพื่อนและญาติ		อื่น ๆ		บรรณหลังสำเร็จ การศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	-	-	2	5.6	-	-	13	36.1	10	27.8	2	5.6	9	25.0	36	15.0
กลุ่มที่ 2	1	0.8	-	-	-	-	5	3.8	11	8.3	2	1.5	113	85.6	132	55.0
กลุ่มที่ 3	-	-	3	10.7	1	3.6	8	28.6	11	39.3	-	-	5	17.9	28	11.7
กลุ่มที่ 4	-	-	3	18.8	1	6.3	5	31.2	5	31.2	2	12.5	-	-	16	6.7
กลุ่มที่ 5	2	7.1	5	17.9	1	3.6	-	-	18	64.3	-	-	2	7.1	28	11.7
รวม	3	1.3	13	5.4	3	1.3	31	12.9	55	22.9	6	2.5	129	53.7	240	100.0



ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ประกอบด้วย

ประกาศที่หอพักของสถาบันการศึกษา	2 ตัวอย่าง
ทราบจากที่ติดประกาศของโรงพยาบาล	2 ตัวอย่าง
โอนย้ายมาจากหน่วยราชการอื่น	2 ตัวอย่าง

ความคิดเห็น เกี่ยวกับประกาศรับสมัครงานของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร จากคำถามข้อ 2 ซึ่งถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประกาศรับสมัครงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ประกาศรับสมัครงานของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครยังไม่ดี เพราะยังไม่ดึงดูดความสนใจ และยังไม่เคยได้ ทราบว่ามีประกาศรับสมัครงานเป็นจำนวน 64 ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 57.6

ผู้ตอบกลุ่มแพทย์ส่วนใหญ่ไม่เคยทราบว่ามีการรับสมัครงานของโรงพยาบาล รองลงมา มีความเห็นว่าไม่ดึงดูดความสนใจ

ผู้ตอบกลุ่มพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ประกาศรับสมัครงานดีแล้ว

ผู้ตอบกลุ่มเจ้าหน้าที่แพทย์และเจ้าหน้าที่ทั่วไปมีความเห็นว่า ประกาศรับสมัครงานยังไม่ดี ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 17 และภาพที่ 6

ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

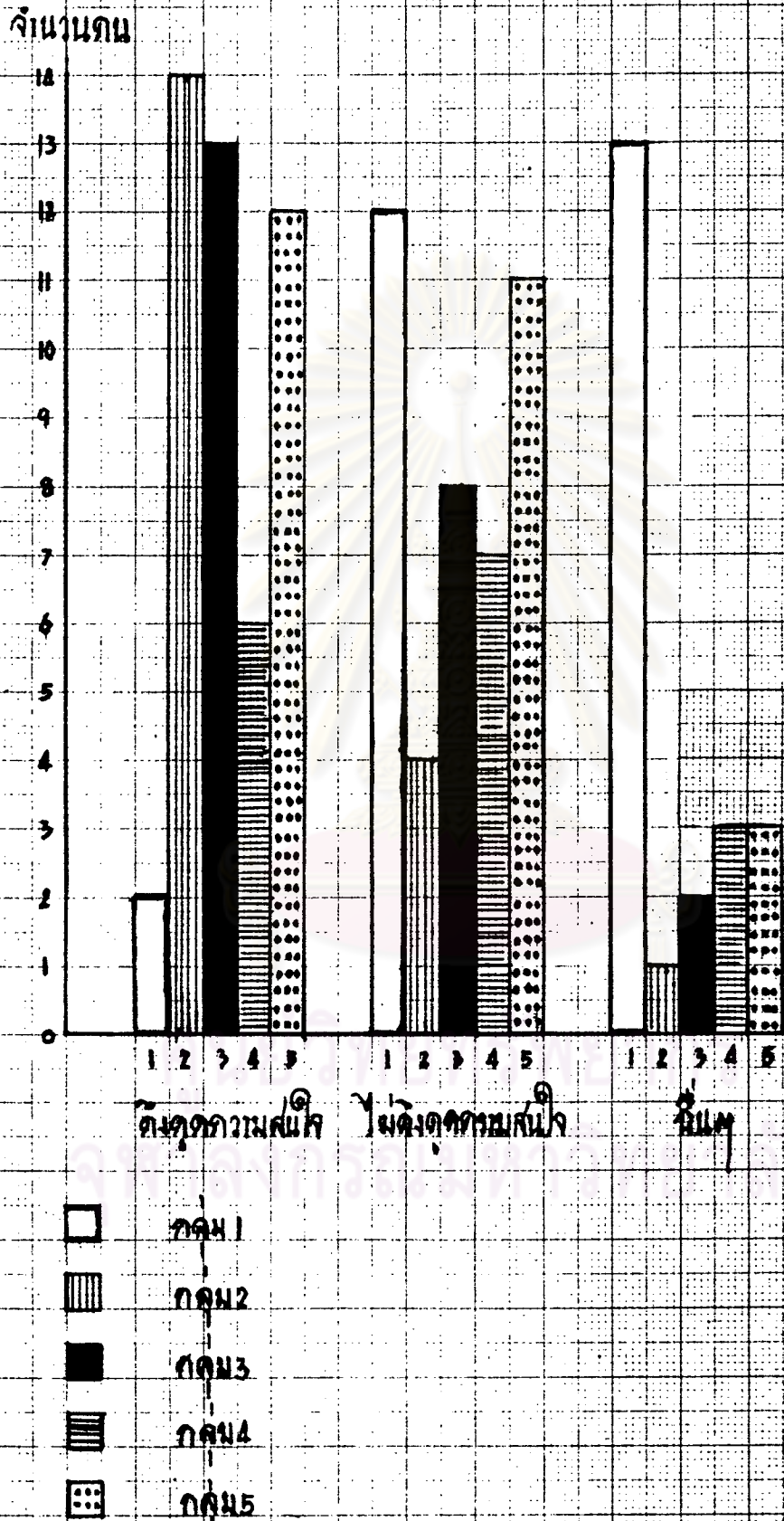
ตารางที่ 17 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประกาศรับสมัครงานของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มผู้ตอบ ความคิดเห็น	ดีสุดความ สนใจดี		ยังไม่ดีสุด ความสนใจ		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	2	7.4	12	44.4	13	48.1	27	24.3
กลุ่มที่ 2	14	73.7	4	21.1	1	5.3	19	17.1
กลุ่มที่ 3	13	56.5	8	34.8	2	8.7	23	20.7
กลุ่มที่ 4	6	37.5	7	43.8	3	18.8	16	14.4
กลุ่มที่ 5	12	46.2	11	42.3	3	11.5	26	23.4
รวม	47	42.3	42	37.8	22	19.8	111	100.0

ความคิดเห็นที่ว่าประกาศรับสมัครงานของโรงพยาบาลไม่ดึงดูดความสนใจ รวม 42 ตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. การประชาสัมพันธ์ไม่ดี ข้อความที่ประกาศไม่น่าสนใจและสื่อที่ใช้ไม่ทั่วถึง 23 ตัวอย่าง
2. ข่าวดังกล่าวรับสมัครงานรู้เป็นการภายใน คนทั่วไปมักไม่ทราบ 14 ตัวอย่าง
3. โรงพยาบาลเป็นของกรุงเทพมหานคร ไม่ใช่โรงพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย หรือกระทรวงสาธารณสุขทำให้ขาดการสนับสนุนทางด้านวิชาการ จึงไม่ก้าวหน้าในวิชาชีพ 5 ตัวอย่าง

ความคิดเห็นอื่น ๆ รวม 22 ตัวอย่าง นั้นปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามไม่เคยทราบว่า มีการประกาศรับสมัครงานเลยทั้ง 22 ตัวอย่าง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามเหล่านี้ทราบจากวิธีอื่น ๆ เช่น เพื่อนและญาติ หรือไปสอบถามเองที่โรงพยาบาลและที่กรุงเทพมหานคร



ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการสมัครงาน จากคำถามข้อที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการสมัครงานพบว่า ผู้ที่มาสมัครงานส่วนมากไม่มีปัญหาในการสมัครงาน ผู้ตอบจากทุกกลุ่มส่วนมากก็ไม่มีปัญหาในการสมัครงาน มีแต่เพียงกลุ่มผู้ช่วยพยาบาลมีปัญหามากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 18 แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาในการให้บริการที่แก้ไขได้

ตารางที่ 18 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการสมัครงาน

ความคิดเห็น กลุ่มผู้ตอบ	ไม่มีปัญหา		มีปัญหา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	25	92.6	2	7.4	27	24.3
กลุ่มที่ 2	18	94.7	1	5.3	19	17.1
กลุ่มที่ 3	18	78.3	5	21.7	23	20.7
กลุ่มที่ 4	14	87.5	2	12.5	16	14.4
กลุ่มที่ 5	23	88.5	3	11.5	26	23.4
รวม	98	88.3	13	11.7	111	100.0

สรุปความคิดเห็นผู้ที่มีปัญหาในการสมัครงาน 13 ตัวอย่าง ดังนี้

1. ตำแหน่งที่ต้องการบรรจุกำหนดไม่แน่นอน 2 ตัวอย่าง
2. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ 2 ตัวอย่าง
3. ความล่าช้าในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รับสมัคร 3 ตัวอย่าง
4. วันและเวลารับสมัครไม่สะดวก 3 ตัวอย่าง
5. หายี่รับรอง ค่าประกันไม่ได้ 3 ตัวอย่าง

วิธีการคัดเลือกเข้ารับราชการ จากคำถามข้อที่ 4 ซึ่งถามถึงวิธีการคัดเลือกเข้ารับราชการ ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบส่วนมากผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการโดยการสอบข้อเขียนและ สอบสัมภาษณ์จำนวน 67 ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 60.4 รองลงมาผ่านการคัดเลือกโดยการสอบสัมภาษณ์ และรองลงมาอีกไม่ต้องสอบเนื่องจากมีผู้สมัครน้อยกว่าอัตราที่ต้องการ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่ม แพทย์เท่านั้นที่ส่วนใหญ่ผ่านการคัดเลือกด้วยการสอบสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 แสดงวิธีการคัดเลือกเข้ารับราชการ

วิธีการ คัดเลือก กลุ่ม ผู้ตอบ	สอบสัมภาษณ์		สอบข้อเขียนและ สอบสัมภาษณ์		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	17	62.9	9	33.3	1	3.7	27	24.3
กลุ่มที่ 2	4	21.0	9	47.4	6	31.6	19	17.1
กลุ่มที่ 3	4	17.4	14	60.9	5	21.7	23	20.7
กลุ่มที่ 4	2	12.5	10	62.5	4	25.0	16	14.4
กลุ่มที่ 5	1	3.8	25	96.2	-	-	26	23.4
รวม	28	25.2	67	60.4	16	14.4	111	100.0

วิธีการอื่น ๆ ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 16 ตัวอย่าง ระบุว่า เนื่องจากในปีที่สมัคร มีผู้สมัครน้อยกว่าจำนวนอัตราที่ต้องการจึงไม่ต้องสอบใด ๆ หลังจากสมัครสอบแล้ว

วิธีการคัดเลือกเข้ารับราชการ จากคำถามข้อ 5 ซึ่งถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกเข้ารับราชการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า วิธีการคัดเลือกเข้ารับ-



รายการมีความยุติธรรมดี ซึ่งผู้ตอบทุกกลุ่มมีความเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 20 ผู้ตอบที่มีความคิดเห็นว่าเป็นไม่ยุติธรรมส่วนใหญ่ไม่ต้องการให้ใช้ระบบพรรคพวก

ตารางที่ 20 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกเข้ารับราชการ

กลุ่ม ผู้ตอบ	ความคิด เห็น		ไม่ยุติธรรม		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	24	66.7	4	11.1	8	22.2	36	15.0
กลุ่มที่ 2	114	86.4	13	9.8	5	3.8	132	55.0
กลุ่มที่ 3	23	82.1	3	10.7	2	7.1	28	11.7
กลุ่มที่ 4	15	93.8	1	6.3	-	-	16	6.7
กลุ่มที่ 5	25	89.3	3	10.7	-	-	28	11.7
รวม	201	83.8	24	10.0	15	6.2	240	100.0

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกเข้ารับราชการไม่ยุติธรรมรวม 24 ตัวอย่าง

1. ในการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครยังมีการใช้ระบบพรรคพวกและพวกฝั่งกันมาก 22 ตัวอย่าง
2. วิธีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ ไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุดในการวัดผล ควรจะพิจารณาสิ่งอื่นประกอบด้วย เช่น ประวัติการทำงาน 2 ตัวอย่าง

สำหรับความคิดเห็นอื่น ๆ ในการคัดเลือกเข้ารับราชการรวม 15 ตัวอย่าง สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1. วิธีการนี้ยังเหมาะสม ถ้าวิชาชีพแพทย์ยังเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนอยู่ ซึ่งแตกต่างจากวิชาชีพอื่น ๆ 8 ตัวอย่าง

2. การบรรจุควรจะเร็วกว่านี้ 2 ตัวอย่าง

3. ไม่ได้บรรจุในตำแหน่งและสาขาที่ถนัดเพราะเลือกไม่ได้ ถูกบรรจุเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว 5 ตัวอย่าง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฐมนิเทศ จากคำถามข้อ 6 ซึ่งถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฐมนิเทศพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่เคยได้รับการปฐมนิเทศ ผู้ที่เคยได้รับการปฐมนิเทศส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการปฐมนิเทศได้ประโยชน์พอควร รองลงมามีความเห็นว่าได้ประโยชน์มาก และรองลงมาอีกมีความเห็นว่าได้ประโยชน์ มีผู้ตอบอีกมากที่ยังไม่เคยได้รับการปฐมนิเทศ จำนวน 65 ตัวอย่างร้อยละ 27.1 ซึ่งมีอยู่ในทุกกลุ่มของผู้ตอบ ผู้ตอบที่แสดงความคิดเห็นอื่น ๆ ส่วนใหญ่เคยได้รับการปฐมนิเทศมาแล้ว และได้ให้ข้อคิดในการปรับปรุงการปฐมนิเทศ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 21

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 21 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฐมนิเทศ

ความคิดเห็น กลุ่มผู้ตอบ	ได้ประโยชน์มาก		ได้ประโยชน์พอควร		ไม่ได้ประโยชน์		ไม่เคยได้รับการ ปฐมนิเทศ		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	3	8.3	16	44.4	3	8.3	13	36.1	1	2.8	36	15.0
กลุ่มที่ 2	41	31.1	57	43.2	2	1.5	27	20.5	5	3.8	132	55.0
กลุ่มที่ 3	4	14.3	11	39.3	-	-	13	46.4	-	-	28	11.7
กลุ่มที่ 4	2	12.5	7	43.8	-	-	7	43.8	-	-	16	6.7
กลุ่มที่ 5	6	21.4	17	60.7	-	-	5	17.9	-	-	28	11.7
รวม	56	23.3	108	45.0	5	2.1	65	27.1	6	2.5	240	100.0

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินเทคโนโลยีอื่น ๆ รวม 6 ตัวอย่างมีดังนี้

1. การประเมินเทคโนโลยีเป็นการศึกษาข้อมูลก่อนเข้าทำงานที่ให้ผลดีที่ล้น 1 ตัวอย่าง
2. ในบางครั้งรับบรรจุข้าราชการโดยไม่มีการประเมินเทคโนโลยี ทั้งไปทั้งที่มีประโยชน์ดี

จึงควรสั่งให้ทุกครั้งที่ได้รับบรรจุข้าราชการ 2 ตัวอย่าง

3. การประเมินเทคโนโลยีที่ไม่มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า จะได้รับประโยชน์น้อยมาก
- 2 ตัวอย่าง
4. ไม่เห็นว่าที่สัดจะเป็นการประเมินเทคโนโลยี 1 ตัวอย่าง

หน่วยงานประเมินเทคโนโลยี จากคำถามข้อ 6 ได้ถามถึงหน่วยงานที่ทำการประเมินเทคโนโลยีพบว่า จากผู้ตอบที่เคยได้รับการประเมินเทคโนโลยีทั้งสิ้น 175 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 72.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีผู้จำได้ว่าเคยได้รับการประเมินเทคโนโลยีโดยหน่วยงานใดเพียง 97 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 55.4 ซึ่งผู้ทำการประเมินเทคโนโลยีให้ผู้ตอบส่วนมากคือ กองฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร ดังรายละเอียดในตารางที่ 22



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนผู้เคยได้รับการปฐมพยาบาล แยกตามผู้จัดการปฐมพยาบาล

ผู้จัดการปฐมพยาบาล / กลุ่มผู้ตอบ	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	รวม
1. กรุงเทพมหานคร	6	12	1	-	6	25
2. กองการเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร	2	2	-	1	3	8
3. กองฝึกอบรมกรุงเทพมหานคร	3	29	1	-	4	37
4. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)	1	-	-	1	-	2
5. สำนักรักษาพยาบาล	-	1	-	-	-	1
6. วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ	-	2	-	-	-	2
7. ผู้อำนวยการโรงพยาบาล	-	-	1	-	-	1
8. หัวหน้างานบริการพยาบาล	-	9	-	-	-	9
9. หัวหน้าพยาบาลประจำตึก	1	9	2	-	-	12
รวม	13 (36.1%)	64 (48.5%)	5 (17.9%)	2 (12.5%)	13 (46.4%)	97

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคิดเป็นร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดในแต่ละกลุ่ม

ความรู้ที่ศึกษากับงานที่รับผิดชอบ จากคำถามข้อ 7 ซึ่งถามความเห็นว่าคุณสมบัติที่ได้อศึกษามาตรงกับงานที่รับผิดชอบหรือไม่ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ศึกษามา และผู้ตอบในทุกกลุ่มก็ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 แสดงถึงความคิดเห็นในความรู้ที่ศึกษามากับงานที่รับผิดชอบ

กลุ่มผู้ตอบ	ความคิดเห็น	งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ที่ศึกษา		งานที่รับรับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่ศึกษา		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1		32	88.9	4	11.1	36	15.0
กลุ่มที่ 2		125	94.7	7	5.3	132	55.0
กลุ่มที่ 3		19	67.9	9	32.1	28	11.7
กลุ่มที่ 4		13	81.3	3	18.8	16	6.7
กลุ่มที่ 5		18	64.3	10	35.7	28	11.7
รวม		207	86.3	33	13.8	240	100.0

การเข้ารับการฝึกอบรม จากคำถามข้อ 8 ซึ่งถามถึงการเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบเคยเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 146 ตัวอย่าง ผู้ตอบกลุ่มแพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ทั่วไปส่วนมากเคยเข้ารับการฝึกอบรม ผู้ตอบกลุ่มผู้ช่วยพยาบาลส่วนมากยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม ผู้ตอบกลุ่มที่ 4 เจ้าหน้าที่แพทย์มีจำนวนผู้เคยเข้ารับการอบรมเท่ากับจำนวนผู้ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม จากผู้ตอบทั้งหมดมีผู้ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเลยในอัตราที่สูงมากถึง 94 ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 39.2 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงถึงการเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การเข้ารับการ ฝึกอบรม กลุ่ม ผู้ตอบ	ไม่เคยเข้ารับการ ฝึกอบรม		เคยเข้ารับ การฝึกอบรม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	11	30.6	25	69.4	36	15.0
กลุ่มที่ 2	50	37.9	82	62.1	132	55.0
กลุ่มที่ 3	16	57.1	12	42.9	28	11.7
กลุ่มที่ 4	8	50.0	8	50.0	16	6.7
กลุ่มที่ 5	9	32.1	19	67.9	28	11.7
รวม	94	39.2	146	60.8	240	100.0

จำนวนครั้งในการฝึกอบรม จากคำถามข้อ 8 ได้ถามถึงจำนวนครั้งในการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีผู้ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเลยถึง 94 ตัวอย่าง ผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เคย 1 ครั้ง รองลงมาเคยเข้ารับการฝึกอบรม 2 ครั้ง 3 ครั้ง และ 5 ครั้งตามลำดับ มีผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมสูงสุด 10 ครั้ง คือผู้ตอบกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 จำนวน 4 คน ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 แสดงจำนวนครั้งในการฝึกอบรม

จำนวนครั้ง \ กลุ่มผู้ตอบ	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	รวม
ไม่เคยฝึกอบรม	11	50	16	8	9	94
เคยฝึกอบรม 1 ครั้ง	13	37	4	2	5	61
" 2 ครั้ง	5	19	4	4	8	40
" 3 ครั้ง	2	10	2	1	3	18
" 4 ครั้ง	-	8	-	-	-	8
" 5 ครั้ง	2	4	1	-	2	9
" 6 ครั้ง	-	2	1	-	-	3
" 7 ครั้ง	1	-	-	-	-	1
" 8 ครั้ง	-	-	-	1	1	2
" 10 ครั้ง	2	2	-	-	-	4
รวม	36	132	28	16	28	240

สถาบันที่ให้การฝึกอบรม ในคำถามข้อ 8 ยังได้ถามถึงสถาบันที่จัดการฝึกอบรมให้ผู้ตอบแบบ  
 สอดถาม ปรากฏว่าจากผู้ตอบที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด มีผู้ทำได้และตอบแบบสอดถาม 129 ตัว-  
 อย่าง ซึ่งส่วนใหญ่ของฝึกอบรมเป็นผู้จัด รองลงมาคือโรงพยาบาลและโรงพยาบาลกลางตามลำดับ  
 การฝึกอบรมส่วนใหญ่จัดโดยหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร การเข้าร่วมการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงาน  
 ภายนอกมีน้อย ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 26



ตารางที่ 26 แสดงสถาบันที่ให้การฝึกอบรมโดยแยกตามกลุ่มผู้ตอบ

ผู้สั้ดการ ฝึกอบรม	กลุ่มผู้ตอบ	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	รวม
1. กองฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร		10	22	1	5	16	54
2. โรงพยาบาลกลาง		-	10	3	-	-	13
3. วชิรพยาบาล		-	24	3	-	-	27
4. โรงพยาบาลตากสิน		-	3	-	-	-	3
5. โรงพยาบาลศิริราช		-	-	-	-	1	1
6. โรงพยาบาลรามาธิบดี		4	1	-	3	-	8
7. โรงพยาบาลสุพิลาสงคราม		1	2	1	-	-	4
8. โรงพยาบาลประสาท		-	2	-	-	-	2
9. กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข		-	2	1	-	1	4
10. สำนั้กอนามัย กทม.		1	1	-	-	-	2
11. โครงการแพทย์ชนบท		-	2	-	-	-	2
12. สสมาคมออร์โธปิดิกส์		1	-	-	-	-	1
13. สสมาคมกุมารเวช		3	-	-	-	-	3
14. สสมาคมเทคนิคการแพทย์		-	-	-	1	-	1
15. ชมรมแพทย์ดัดเชื้อ		1	-	-	-	-	1
16. สถาบันมะเร็งแห่งชาติ		1	-	-	-	-	1
17. สถาบันโรคทรวงอก		1	-	-	-	-	1
18. สำนั้กงานสถิติแห่งชาติ		-	-	-	-	1	1
รวม		23	69	9	9	19	129

ความพอใจในการฝึกอบรม จากคำถามข้อ 9 ซึ่งถามความคิดเห็นในการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยได้รับการฝึกอบรมพบว่า

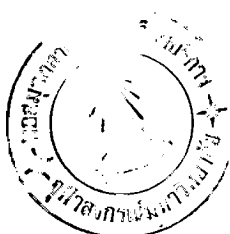
ผู้ตอบกลุ่มแพทย์ ผู้ช่วยพยาบาลและเจ้าหน้าที่แพทย์ส่วนใหญ่ไม่พอใจการฝึกอบรม

ผู้ตอบกลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ทั่วไปส่วนใหญ่พอใจการฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาผู้ตอบทั้งหมดพบว่าส่วนใหญ่พอใจการฝึกอบรม เพราะผู้ตอบที่เป็นพยาบาลรวมกับเจ้าหน้าที่ทั่วไปมีจำนวนมากกว่า ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 27

ตารางที่ 27 แสดงความพอใจในการฝึกอบรม

กลุ่มผู้ตอบ	ความพอใจในการฝึกอบรม		ไม่พอใจการฝึกอบรม		พอใจการฝึกอบรม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	16	64.0	9	36.0	25	17.1		
กลุ่มที่ 2	26	31.7	56	68.3	82	56.2		
กลุ่มที่ 3	7	58.3	5	41.7	12	8.2		
กลุ่มที่ 4	5	62.5	3	37.5	8	5.5		
กลุ่มที่ 5	5	26.3	14	73.7	19	13.0		
รวม	59	40.4	87	59.6	146	100.0		



สาเหตุของความไม่พอใจในการฝึกอบรม จากคำถามข้อที่ 9 ยังได้ถ้ามถึงเหตุผลของความไม่พอใจการฝึกอบรมของผู้ตอบ ปรากฏว่าผู้ตอบที่ไม่พอใจการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การฝึกอบรมและพัฒนาบ่อยครั้งเกินไป ควรจัดให้บ่อยกว่านี้ รองลงมามีความเห็นว่าการฝึกอบรมให้ประโยชน์ไม่ตรงที่ต้องการใช้

แต่ผู้ตอบกลุ่มแพทย์ มีความเห็นต่างจากกลุ่มอื่น ส่วนมากมีความเห็นว่าการฝึกอบรมให้ประโยชน์ไม่ตรงที่ต้องการใช้ รองลงมามีความเห็นว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบ่อยครั้งเกินไป ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 28

ตารางที่ 28 แสดงถึงสาเหตุของความไม่พอใจในการฝึกอบรม

สาเหตุของความไม่พอใจ	การฝึกอบรมและพัฒนาบ่อยครั้งเกินไป		การฝึกอบรมให้ประโยชน์ไม่ตรงที่ต้องการใช้		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	4	25.0	10	62.5	2	12.5	16	27.1
กลุ่มที่ 2	18	69.2	6	23.1	2	7.7	26	44.1
กลุ่มที่ 3	7	100.0	-	-	-	-	7	11.9
กลุ่มที่ 4	4	80.0	-	-	1	20.0	5	8.5
กลุ่มที่ 5	3	60.0	1	20.0	1	20.0	5	8.5
รวม	36	61.0	17	28.8	6	10.2	59	100.0

สรุปความคิดเห็นที่ไม่พอใจในการฝึกอบรมอื่น ๆ 6 ตัวอย่าง ดังนี้

1. ความรู้ที่ไปฝึกอบรมมาไม่มีโอกาสใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพราะไม่มีอำนาจพอ
2. เรื่องที่ไปฝึกอบรม ควรจะแบ่งเป็นระดับตามหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานจึงจะได้

ประโยชน์จริง

3. การฝึกอบรมที่ใช้เวลานานเกินไปจะมีผลต่อการทำงานประจำ
4. การฝึกอบรมควรจัดในกรุงเทพมหานคร เพราะประหยัดและสามารถกลับเข้าทำงาน

ได้เมื่อมีเหตุฉุกเฉิน

5. ไม่เข้าใจในเรื่องที่ไปอบรมเพราะ วิทยากรใช้วิชาการมากไป
6. การฝึกอบรมบางที่ไม่ได้ความรู้เพิ่ม เพราะรู้อยู่แล้ว

ความต้องการในการฝึกอบรม จากคำถามข้อ 10 ซึ่งถามถึงความต้องการในการไปฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 90 ของทุกกลุ่มต้องการฝึกอบรม ผู้ที่ต้องการฝึกอบรมมีเป็นจำนวนมากในทุกกลุ่มของผู้ตอบ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 29 สาขาวิชาที่ผู้ตอบต้องการฝึกอบรมดังปรากฏในหน้า 94-96

ตารางที่ 29 แสดงความต้องการในการฝึกอบรม

ความต้องการในการฝึกอบรม กลุ่มผู้ตอบ	ไม่ต้องการฝึกอบรม		ต้องการฝึกอบรม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	3	8.3	33	91.7	36	15.0
กลุ่มที่ 2	12	9.1	120	90.9	132	55.0
กลุ่มที่ 3	3	10.7	25	89.3	28	11.7
กลุ่มที่ 4	1	6.3	15	93.8	16	6.7
กลุ่มที่ 5	1	3.6	27	96.4	28	11.7
รวม	20	8.3	220	91.7	240	100.0

จากผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการฝึกอบรมในสาขาต่าง ๆ ได้แยกตามกลุ่มของผู้ตอบ

1. ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มแพทย์ มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม 28 ตัวอย่างดังนี้
 

1. การบริหารโรงพยาบาล	6 ตัวอย่าง
2. การบริหารงานบุคคลในโรงพยาบาล	1 ตัวอย่าง
3. ศัลยกรรม	5 ตัวอย่าง
4. กุมารเวชกรรม	4 ตัวอย่าง
5. สูติรีเวชกรรม	2 ตัวอย่าง
6. อายุรกรรม	1 ตัวอย่าง
7. หันตกรรม	2 ตัวอย่าง
8. โรคทางกระดูก	1 ตัวอย่าง
9. วุฒิบัตรผู้ชำนาญเฉพาะทาง ทุกสาขา	6 ตัวอย่าง
  
2. ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มพยาบาล มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม 125 ตัวอย่างดังนี้
 

1. การบริหารงานพยาบาลและบุคลากร	16 ตัวอย่าง
2. การบริหารหอผู้ป่วย	1 ตัวอย่าง
3. การบริการผู้ป่วยนอก	1 ตัวอย่าง
4. กุมารเวชกรรม	3 ตัวอย่าง
5. สูติรีเวชกรรม	9 ตัวอย่าง
6. อายุรกรรม	5 ตัวอย่าง
7. ศัลยกรรม	19 ตัวอย่าง
8. การปฏิบัติงานห้องผ่าตัด	1 ตัวอย่าง
9. วิธีการผ่าตัด	2 ตัวอย่าง
10. พยาบาลฉุกเฉิน	4 ตัวอย่าง
11. พยาบาลอุบัติเหตุ	4 ตัวอย่าง
12. วิสัญญีพยาบาล	3 ตัวอย่าง

- |     |                                                                                                        |         |          |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|
| 13. | การปฐมพยาบาล                                                                                           | 1       | ตัวอย่าง |
| 14. | เวชปฏิบัติ                                                                                             | 1       | ตัวอย่าง |
| 15. | เด็กแรกเกิดและเด็กคลอดก่อนกำหนด                                                                        | 3       | ตัวอย่าง |
| 16. | ทารกและมารดาหลังคลอด                                                                                   | 1       | ตัวอย่าง |
| 17. | การดูแลเด็กอ่อน                                                                                        | 2       | ตัวอย่าง |
| 18. | การวางแผนครอบครัว                                                                                      | 1       | ตัวอย่าง |
| 19. | วิชาเฉพาะทางการพยาบาลทุกสาขา                                                                           | 48      | ตัวอย่าง |
| 3.  | <u>ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้ช่วยพยาบาล</u> มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม 18 ตัวอย่าง โดยต้องการศึกษาต่อ |         |          |
|     | ประกาศนียบัตรวิชาชีพพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์                                                           | ทั้ง 18 | ตัวอย่าง |
| 4.  | <u>ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มเจ้าหน้าที่แพทย์</u> มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม 15 ตัวอย่าง ดังนี้          |         |          |
| 1.  | การบริหารงานในหน่วยงานขนาดเล็ก                                                                         | 2       | ตัวอย่าง |
| 2.  | โภชนาการ                                                                                               | 2       | ตัวอย่าง |
| 3.  | เภสัชกรรม                                                                                              | 4       | ตัวอย่าง |
| 4.  | รังสีเทคนิค                                                                                            | 2       | ตัวอย่าง |
| 5.  | โลตัทคัพกรณ์                                                                                           | 1       | ตัวอย่าง |
| 6.  | การตรวจเลือดและชิ้นเนื้อ                                                                               | 1       | ตัวอย่าง |
| 7.  | การตรวจด้วยกล้องจุลทรรศน์                                                                              | 1       | ตัวอย่าง |
| 8.  | วิทยาศาสตร์การแพทย์ทุกสาขา                                                                             | 2       | ตัวอย่าง |
| 5.  | <u>ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มเจ้าหน้าที่ทั่วไป</u> มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม 22 ตัวอย่างดังนี้          |         |          |
| 1.  | การบริหารหน่วยงานขนาดเล็ก                                                                              | 2       | ตัวอย่าง |
| 2.  | การบริหารงานบุคคลในโรงพยาบาล                                                                           | 1       | ตัวอย่าง |
| 3.  | การเงิน การบัญชี และพัสดุ                                                                              | 5       | ตัวอย่าง |
| 4.  | การสารบรรณ                                                                                             | 2       | ตัวอย่าง |



5. การประชาสัมพันธ์	1 ตัวอย่าง
6. สถิติ	1 ตัวอย่าง
7. ระบบเวชระเบียนในการให้บริการ	1 ตัวอย่าง
8. การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในโรงพยาบาล	1 ตัวอย่าง
9. การป้องกันอัคคีภัย	1 ตัวอย่าง
10. ตำแหน่งธุรการทุกสาขา	7 ตัวอย่าง

ความเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน จากคำถามข้อ 11 ซึ่งถามความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต้องการทราบความพอใจของผู้ตอบพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ไม่พอใจการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ตอบกลุ่มแพทย์ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่แพทย์ ส่วนใหญ่ไม่พอใจการประเมินผล แต่กลุ่มเจ้าหน้าที่ทั่วไปส่วนใหญ่พอใจการประเมินผล แต่อัตราส่วนของผู้ที่พอใจเกือบเท่ากับผู้ไม่พอใจ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 30

ตารางที่ 30 แสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

ความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	พอใจ		ไม่พอใจ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	10	27.8	26	72.2	36	15.0
กลุ่มที่ 2	46	34.8	86	65.2	132	55.0
กลุ่มที่ 3	9	32.1	19	67.9	28	11.7
กลุ่มที่ 4	5	31.3	11	68.8	16	6.7
กลุ่มที่ 5	15	53.6	13	46.4	28	11.7
รวม	85	35.4	155	64.6	240	100.0

เหตุผลของความไม่พอใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในข้อ 11 จากการทำวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเรียงลำดับ จากปัจจัยที่สำคัญที่สุดอันดับที่ 1 ไปหาปัจจัยที่สำคัญที่น้อยที่สุด ที่ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่พอใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยผู้วิจัยให้ค่าคะแนนดังนี้

ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเป็นอันดับที่ 1	คิดเป็นคะแนน 5	คะแนน
ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเป็นอันดับที่ 2,3,4,5	คิดเป็นคะแนน 4,3,2,1	คะแนน

จากผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่พอใจการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือน 155 ตัวอย่าง มาจาก

กลุ่มที่ 1	26	ตัวอย่าง
กลุ่มที่ 2	86	ตัวอย่าง
กลุ่มที่ 3	19	ตัวอย่าง
กลุ่มที่ 4	11	ตัวอย่าง
กลุ่มที่ 5	13	ตัวอย่าง

เราจะได้คะแนนจากผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ให้เหตุผลของความไม่พอใจการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือน ดังนี้

อันดับที่ 1	ไม่เป็นการวัดผลการทำงานที่แท้จริง	591	คะแนน
อันดับที่ 2	ไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน	581	คะแนน
อันดับที่ 3	ไม่เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานให้ดีขึ้น	381	คะแนน
อันดับที่ 4	ไม่มีผลต่อการขึ้นเงินเดือนอย่างแท้จริง	293	คะแนน
อันดับที่ 5	อื่น ๆ	49	คะแนน

นั่นคือ ผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือน ไม่เป็นการวัดผลการทำงานที่แท้จริง รองลงมาตามลำดับคือไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน ไม่เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานให้ดีขึ้น ไม่มีผลต่อการขึ้นเงินเดือนอย่างแท้จริง ตามรายละเอียดแสดงในตารางที่ 31

ตารางที่ 31 แสดงคะแนนที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้เหตุผล ในความไม่พอใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

กลุ่มผู้ตอบ ความคิดเห็น	คะแนน กลุ่มที่ 1	คะแนน กลุ่มที่ 2	คะแนน กลุ่มที่ 3	คะแนน กลุ่มที่ 4	คะแนน กลุ่มที่ 5	รวม คะแนน
ไม่เป็นการวัดผลการ ทำงานที่แท้จริง	82	353	72	39	45	591
ไม่เป็นสิ่งจูงใจให้ ทำงานให้ดีขึ้น	57	229	35	22	38	381
ไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน	68	353	67	49	44	581
ไม่มีผลต่อการขึ้นเงิน เดือนอย่างแท้จริง	54	155	37	21	26	293
อื่น ๆ	2	40	5	1	1	49

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้เหตุผลอื่น ๆ ที่ไม่พอใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 26 ตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรมเล่นพรรคพวก ไม่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถ 15 ตัวอย่าง เป็นกลุ่มแพทย์ 1 ตัวอย่าง พยาบาล 10 ตัวอย่าง ผู้ช่วยพยาบาล 3 ตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ทั่วไป 1 ตัวอย่าง
2. ไม่น่าจะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะดูจากรายงานแต่ไม่เคยเห็นการทำงานจริง แล้วประเมินไปตามความพอใจ 5 ตัวอย่าง
3. ทำการประเมินผลงาน แต่ยังไม่ยึดถืออาวุโสเป็นหลักในการเลื่อนขั้น 4 ตัวอย่าง

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความเคารพในตัวผู้บังคับบัญชา 1 ตัวอย่าง

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานเหมือนการเขียนนิยายไม่ได้ประโยชน์ 1 ตัวอย่าง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน จากคำถามข้อ 12 ซึ่งถามความพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ไม่พอใจการเลื่อนขั้นเงินเดือน เมื่อพิจารณาแยกแต่ละกลุ่มคือกลุ่มแพทย์ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่แพทย์ เจ้าหน้าที่ทั่วไป ทุกกลุ่มจะมีผู้ไม่พอใจการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นส่วนใหญ่เช่นกัน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 32

ตารางที่ 32 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ความคิดเห็น กลุ่มผู้ตอบ	พอใจ		ไม่พอใจ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	13	36.1	23	63.9	36	15.0
กลุ่มที่ 2	42	31.8	90	68.2	132	55.0
กลุ่มที่ 3	7	25.0	21	75.0	28	11.7
กลุ่มที่ 4	6	37.5	10	62.5	16	6.7
กลุ่มที่ 5	7	25.0	21	75.0	28	11.7
รวม	75	31.2	165	68.8	240	100.0

เหตุผลของความไม่พอใจในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน จากคำถามข้อ 12 ยังถามถึงเหตุผลที่ผู้ตอบไม่พอใจการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอัตราการเพิ่มของเงินเดือนน้อยเกินไป รองลงมาคือการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิเศษน้อยเกินไป

ในกลุ่มผู้ตอบทั้ง 5 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีความเห็นเป็นส่วนมากกว่าอัตราการเพิ่มของเงินเดือนน้อยเกินไป ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 33

ตารางที่ 33 แสดงสาเหตุของความไม่พอใจในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ความคิดเห็น กลุ่มผู้ตอบ	อัตราการเพิ่มของ เงินเดือนน้อยเกินไป		การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิเศษน้อย เกินไป		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	11	47.8	4	17.4	8	34.8	23	13.9
กลุ่มที่ 2	58	64.4	27	30.0	5	5.6	90	54.5
กลุ่มที่ 3	13	61.9	7	33.3	1	4.8	21	12.7
กลุ่มที่ 4	6	60.0	3	30.0	1	10.0	10	6.1
กลุ่มที่ 5	9	42.9	7	33.3	5	23.8	21	12.7
รวม	97	58.8	48	29.1	20	12.1	165	100.0

ความคิดเห็นที่ไม่พอใจการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ในเรื่องอื่น ๆ 20 ตัวอย่างประกอบด้วย

1. การให้ล่องขึ้นไม่ได้พิจารณาให้ตามผลงานที่แท้จริง เป็นจำนวน 5 ตัวอย่าง
2. การให้ล่องขึ้นเป็นการใช้อำนาจที่ไม่ยุติธรรม เล่นพรรคพวก ทำให้เกิดความแตกแยก

ในโรงพยาบาลจำนวน 9 ตัวอย่าง

3. การให้ล่องชั้นไม่ได้พิจารณาตามผลงานจริง แต่พิจารณาอาวุโสซึ่งเป็นไปตามลำดับ ผู้ที่มีอาวุโสต่ำกว่าไม่เคยได้รับการพิจารณาทั้งที่เงินเดือนต่ำมาก 6 ตัวอย่าง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ จากคำถามข้อ 13 ซึ่งถามว่า "ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ" ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นว่าเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับค่าครองชีพถึง 200 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 83.3 ผู้ที่มีความเห็นว่าเงินเดือนเพียงพอแล้วมีเพียง 17 ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 7.1 ซึ่งจะเป็นแพทย์และพยาบาลเป็นส่วนมาก

ในผู้ตอบทั้ง 5 กลุ่ม ผู้ตอบส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มมีความเห็นว่าเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับค่าครองชีพ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 34

ตารางที่ 34 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ

ความคิดเห็น กลุ่มผู้ตอบ	เพียงพอแล้ว		เงินเดือนไม่สัมพันธ์กับค่าครองชีพ		เงินเดือนไม่สัมพันธ์กับภาระครอบครัว		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	6	16.7	28	77.8	2	5.6	-	-	36	15.0
กลุ่มที่ 2	6	4.5	113	85.6	8	6.1	5	3.8	132	55.0
กลุ่มที่ 3	1	3.6	23	82.1	2	7.1	2	7.1	28	11.7
กลุ่มที่ 4	2	12.5	13	81.3	1	6.2	-	-	16	6.7
กลุ่มที่ 5	2	7.1	23	82.1	3	10.7	-	-	28	11.7
รวม	17	7.1	200	83.3	16	6.7	7	2.9	240	100.0



ผู้ตอบที่มีความคิดเห็นอื่น ๆ รวม 7 ตัวอย่าง มีความเห็นว่า

- เงินเดือนที่ได้รับไม่สัมพันธ์กับงาน และภาระความรับผิดชอบ 7 ตัวอย่าง

การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ จากคำถามข้อ 14 ซึ่งต้องการทราบการเลื่อนตำแหน่งของผู้ตอบ พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ไม่เคยได้เลื่อนตำแหน่ง 144 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 60.0 แต่ผู้ตอบกลุ่มเจ้าหน้าที่แพทย์มีผู้เคยได้เลื่อนตำแหน่ง เท่ากับผู้ที่ไม่เคยได้เลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบกลุ่มอื่น ๆ ส่วนใหญ่ไม่เคยได้เลื่อนตำแหน่ง ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 35

ตารางที่ 35 แสดงการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่

กลุ่มผู้ตอบ	การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่		ไม่เคยเลื่อนตำแหน่งหน้าที่		เคยเลื่อนตำแหน่งหน้าที่		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	25	69.4	11	30.6	36	15.0		
กลุ่มที่ 2	75	56.8	57	43.2	132	55.0		
กลุ่มที่ 3	20	71.4	8	28.6	28	11.7		
กลุ่มที่ 4	8	50.0	8	50.0	16	6.7		
กลุ่มที่ 5	16	57.1	12	42.9	28	11.7		
รวม	144	60.0	96	40.0	240	100.0		

จำนวนปีที่ยังดำรงตำแหน่ง จากคำถามข้อ 14 ได้ถามผู้ที่ไม่เคยได้เลื่อนตำแหน่งถึงจำนวนปีที่ยังดำรงตำแหน่ง ปรากฏว่ามีผู้ตอบ 142 คนจากผู้ตอบที่ไม่เคยเลื่อนตำแหน่ง 144 คน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งมา 1 ปี รองลงมาคือ 2 ปี และน้อยกว่า 1 ปี

ถ้าพิจารณาแยกเป็นกลุ่มจะประกอบด้วย

- แพทย์ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งมานาน 2 ปี
- พยาบาลและเจ้าหน้าที่แพทย์ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งนาน 1 ปี
- ผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งมานาน 10 ปี
- เจ้าหน้าที่ทั่วไปส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งมานาน 4 ปี

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนานที่สุดเป็นผู้ช่วยพยาบาล ดำรงตำแหน่งมานาน 25 ปี ดังรายละเอียด

แสดงในตารางที่ 36

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนปีที่ได้ดำรงตำแหน่ง

จำนวนปี / กลุ่มผู้ตอบ	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	รวม
น้อยกว่า 1 ปี	2	10	2	-	-	14
1	4	22	1	2	3	32
2	5	15	1	1	3	25
3	1	3	-	-	3	7
4	1	3	1	1	4	10
5	3	4	2	1	1	11
6	3	4	-	-	-	7
7	1	1	2	-	-	4
8	1	8	-	-	-	9
9	1	2	2	-	-	5
10	-	2	4	-	-	6
11	-	-	1	1	-	2
12	1	-	1	1	-	3
14	-	1	1	1	-	3
15	-	-	-	-	1	1
16	-	-	1	-	-	1
23	-	-	-	-	1	1
25	-	-	1	-	-	1
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>75</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>142</b>

จำนวนครั้งที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง จากแบบสอบถามข้อ 14 ยังถามผู้ตอบที่เคยเลื่อนตำแหน่งถึงจำนวนครั้งที่เคยได้เลื่อน ปรากฏว่าจากผู้ตอบที่เคยได้เลื่อนตำแหน่งทั้งหมด 96 คน

ส่วนใหญ่จำนวน 64 คนคิดเป็นร้อยละ 66.7 เคยได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 1 ครั้ง รองลงมา 2 และ 3 ครั้ง และสามารถพิจารณาแยกเป็นกลุ่มได้ดังนี้

- ผู้ตอบกลุ่มแพทย์ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่ทั่วไป ส่วนมากเคยได้เลื่อนตำแหน่ง 1 ครั้ง
- ผู้ตอบกลุ่มเจ้าหน้าที่แพทย์ส่วนมากเคยได้เลื่อนตำแหน่ง 1 และ 2 ครั้ง
- ผู้ตอบที่เคยได้เลื่อนตำแหน่งสูงสุดเป็นแพทย์จำนวน 5 ครั้ง

ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 37

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนครั้งที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

จำนวนครั้งที่ กลุ่มผู้ตอบ	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	รวม
1	8	39	5	4	8	64
2	1	12	3	4	3	23
3	-	5	-	-	1	6
4	1	1	-	-	-	2
5	1	-	-	-	-	1
รวม	11	57	8	8	12	96

ความคิดเห็นในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ จากคำถามข้อ 15 ซึ่งถามความคิดเห็นในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏว่าผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ไม่ยุติธรรมเป็นจำนวน 98 ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมามีความเห็นว่ายุติธรรมร้อยละ 31.1 และรองลงมาอีกมีความเห็นว่าล่าช้าร้อยละ 22.9 โดยที่

- กลุ่มแพทย์และเจ้าหน้าที่ทั่วไปส่วนใหญ่มีความเห็นว่ายุติธรรมดี
- กลุ่มพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นไม่ยุติธรรม
- กลุ่มเจ้าหน้าที่แพทย์ส่วนใหญ่มีความเห็นไม่ยุติธรรมเท่ากับยุติธรรม

ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 38

ตารางที่ 38 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่

(ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

ความคิดเห็น กลุ่ม ผู้ตอบ	ยุติธรรม ดีแล้ว		ล่าช้า		ไม่ยุติธรรม		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	16	43.2	3	8.1	11	29.7	7	18.9	37	14.4
กลุ่มที่ 2	41	28.1	40	27.4	55	37.7	10	6.8	146	56.8
กลุ่มที่ 3	5	17.2	7	24.1	15	51.7	2	6.9	29	11.3
กลุ่มที่ 4	6	35.3	4	23.5	6	35.3	1	5.9	17	6.6
กลุ่มที่ 5	12	42.8	5	17.9	11	39.3	-	-	28	10.9
รวม	80	31.1	59	22.9	98	38.1	20	7.8	257	100.0

จากผู้ตอบความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ 20 คำตอบ มีความคิดเห็นอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งในโรงพยาบาลมีน้อย โอกาสที่จะเลื่อนขึ้นไปจึงมีน้อย ควรหาอัตราเพิ่มเพื่อผู้ที่มีความสามารถจะได้เลื่อนขึ้น 8 คำตอบ
2. ยึดถืออาวุโสมากกว่าความสามารถ และผลงาน จึงไม่ยุติธรรมพอ 5 คำตอบ
3. ควรจะใช้การสอบเลื่อนตำแหน่ง 1 คำตอบ
4. ไม่มีความเห็น 6 คำตอบ

การประกอบอาชีพส่วนตัว จากคำถามข้อ 16 ซึ่งถามถึงการประกอบอาชีพส่วนตัวของผู้ตอบปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพส่วนตัว 193 ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 80.4

ผู้ตอบกลุ่มแพทย์ส่วนมากประกอบอาชีพส่วนตัว

ผู้ตอบกลุ่มพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่แพทย์ และเจ้าหน้าที่ทั่วไปส่วนมากไม่ได้ประกอบอาชีพส่วนตัว ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 39

ตารางที่ 39 แสดงการประกอบอาชีพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มผู้ตอบ	การประกอบอาชีพ		ประกอบอาชีพส่วนตัว		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	8	22.2	28	77.8	36	15.0
กลุ่มที่ 2	123	93.2	9	6.8	132	55.0
กลุ่มที่ 3	24	85.7	4	14.3	28	11.7
กลุ่มที่ 4	10	62.5	6	37.5	16	6.7
กลุ่มที่ 5	28	100.0	-	-	28	11.7
รวม	193	80.4	47	19.6	240	100.0

การประกอบอาชีพส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม 47 ตัวอย่างดังนี้

1. เปิดคลินิกแพทย์	26	ตัวอย่าง
2. เป็นแพทย์โรงพยาบาลเอกชน	2	ตัวอย่าง
3. เป็นพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน	3	ตัวอย่าง
4. เฝ้ายาบาลพิเศษที่โรงพยาบาล	6	ตัวอย่าง
5. เป็นเจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์ที่คลินิก	2	ตัวอย่าง
6. เป็นเจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์โรงพยาบาลเอกชน	2	ตัวอย่าง
7. ทำงานเป็นเภสัชกรร้านยา	1	ตัวอย่าง
8. ค้าขาย	5	ตัวอย่าง

ลัทธิศีลธรรม จากแบบสอบถามข้อ 17 ซึ่งถามเกี่ยวกับลัทธิศีลธรรมที่ผู้ตอบต้องการ ปรากฏว่าจากผู้ตอบทั้งหมด 240 คน ผู้ตอบส่วนใหญ่ต้องการลัทธิศีลธรรมด้าน บ้านพักอยู่อาศัย รองลงมาต้องการ ยานพาหนะรับส่ง หอพักขณะปฏิบัติงาน เงินช่วยเหลือและอาหารสำหรับเจ้าหน้าที่

แพทย์ส่วนมากต้องการบ้านพักอยู่อาศัย ยานพาหนะรับส่ง และอาหารสำหรับเจ้าหน้าที่  
 พยาบาลส่วนมากต้องการบ้านพักอาศัย หอพักขณะปฏิบัติงาน และยานพาหนะรับส่ง  
 ผู้ช่วยพยาบาลส่วนมากต้องการเงินช่วยเหลือ ยานพาหนะรับส่ง และหอพักขณะปฏิบัติงาน  
 เจ้าหน้าที่แพทย์ส่วนมากต้องการบ้านพักอยู่อาศัย อาหารสำหรับเจ้าหน้าที่ ยานพาหนะ  
 รับส่งและร้านสหกรณ์

เจ้าหน้าที่ทั่วไปต้องการ ยานพาหนะรับส่ง บ้านพักอยู่อาศัย และที่พักรักษาผู้ป่วยเฉพาะ  
 เจ้าหน้าที่

ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 40



ตารางที่ 40 แสดงความเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ ที่กรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลควอร์ดให้ผู้อื่น

รายการสวัสดิการ	กลุ่มของผู้ตอบ					รวม
	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	
1. บ้านพักอยู่อาศัย	14	39	4	8	7	72
2. หอพักขณะปฏิบัติงาน	-	36	5	-	-	41
3. ที่พักรักษาผู้ป่วยเฉพาะเจ้าหน้าที่	6	22	2	-	5	35
4. อาหารสำหรับเจ้าหน้าที่	8	20	2	7	3	40
5. ยานพาหนะรับส่ง	10	31	6	6	8	61
6. ร้านสหกรณ์และร้านค้าสวัสดิการ	6	18	1	6	-	31
7. การกีฬา บันเทิง และสถานที่พักผ่อน	4	17	2	2	-	25
8. เงินกู้ยืม	4	8	1	2	4	19
9. เงินช่วยเหลือทุกประเภท	2	25	8	2	4	41
10. เพิ่มค่าเวรยามวิกาล	-	15	-	-	-	15
11. การประกันภัย ประกันชีวิต ประกันสังคม	2	4	-	1	-	7
12. เพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน	-	8	-	-	1	9
13. โรงเรียนอนุบาลราชการ	2	4	-	-	-	6
14. สถานที่รับเลี้ยงเด็กในเวลาปฏิบัติงานกลางวัน	3	-	-	-	-	3
15. เสื้อผ้า เครื่องแบบ	-	1	-	-	-	1
16. โทรศัพท์	1	-	-	-	-	1
17. ธนาคารในโรงพยาบาล	1	-	-	-	-	1
18. เพิ่มและปรับปรุงสวัสดิการทุกด้าน	-	6	-	-	-	6
รวม	63	254	31	34	32	414

สภาพที่ทำงาน จากแบบสอบถามข้อ 18 ซึ่งถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่ทำงาน  
ปรากฏว่า

ผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสภาพที่ทำงานไม่ดี โดยที่ส่วนมากตอบว่าที่ทำงานคับแคบ 120  
คำตอบคิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมาตามลำดับคืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่พอ และบรรยากาศที่  
ทำงานไม่ดี

ผู้ตอบกลุ่มแพทย์ เจ้าหน้าที่แพทย์ เจ้าหน้าที่ทั่วไป ส่วนมากมีความเห็นว่า ที่ทำงานคับแคบ  
รองลงมาคือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่พอ และบรรยากาศที่ทำงานไม่ดี

ผู้ตอบกลุ่มพยาบาล ส่วนมากมีความเห็นว่าอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่พอ รองลงมาคือ  
ที่ทำงานคับแคบ และบรรยากาศที่ทำงานไม่ดี

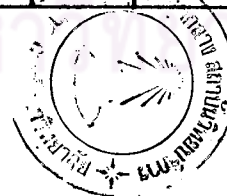
ผู้ตอบกลุ่มผู้ช่วยพยาบาล ส่วนมากมีความเห็นว่า อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่พอ และที่  
ทำงานคับแคบ รองลงมาคือบรรยากาศที่ทำงานไม่ดี

ผู้ตอบส่วนใหญ่ได้มีความเห็นว่าควรปรับปรุงสภาพที่ทำงาน มีผู้ตอบส่วนน้อยเพียง 35  
คำตอบคิดเป็นร้อยละ 9.7 ที่มีความเห็นว่าดีแล้ว ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 41

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 41 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่ทำงาน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

กลุ่มผู้ตอบ	ดีแล้ว		อุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่พอ		บรรยากาศที่ทำงานไม่ดี		ที่ทำงานคับแคบ		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	8	14.0	14	24.6	10	17.5	18	31.6	7	12.3	57	15.7
กลุ่มที่ 2	16	8.6	66	35.3	30	16.0	62	33.2	13	6.9	187	51.7
กลุ่มที่ 3	4	8.9	14	31.1	11	24.4	14	31.1	2	4.4	45	12.4
กลุ่มที่ 4	1	3.2	8	25.8	6	19.4	12	38.7	4	12.9	31	8.6
กลุ่มที่ 5	6	14.3	13	30.9	7	16.7	14	33.3	2	4.8	42	11.6
รวม	35	9.7	115	31.8	64	17.7	120	33.1	28	7.7	362	100.0



รวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่ทำงานอื่น ๆ ได้ดังนี้

1. แพทย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่ทำงานอื่น ๆ 7 คำตอบ
  1. ที่ทำงานคับแคบ ห้องและโต๊ะทำงานไม่เป็นสัดส่วน ไม้พ้อ และไม่มีที่พักเจ้าหน้าที่ 3 คำตอบ
  2. สถานที่รับประทานอาหารสกปรก 1 คำตอบ
  3. ห้องสุขาเจ้าหน้าที่ไม่มี สุขาใช้ไม่ได้ 2 คำตอบ
  4. ไม่มีน้ำใช้ และน้ำดื่ม 1 คำตอบ
2. พยาบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่ทำงานอื่น ๆ 13 คำตอบ
  1. ที่ทำงานไม่เหมาะจะเป็นโรงพยาบาล เพราะไม่ถูกลักษณะ เช่นหอผู้ป่วยอยู่คนละชั้นกับที่ทำการพยาบาล 7 คำตอบ
  2. โรงพยาบาลสกปรก และ แออัด 2 คำตอบ
  3. มีกลิ่นจากบริเวณใกล้เคียงรบกวน 1 คำตอบ
  4. มีเสียงรบกวนจากบริเวณใกล้เคียง 1 คำตอบ
  5. ห้องสุขาเจ้าหน้าที่ไม่มี สุขาใช้ไม่ได้ 1 คำตอบ
  6. อุปกรณ์ในการทำงานสกปรก 1 คำตอบ
3. ผู้ช่วยพยาบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่ทำงานอื่น ๆ 2 คำตอบ
  1. ที่ทำงานคับแคบ ห้องและโต๊ะทำงานไม่เป็นสัดส่วน ไม้พ้อ ไม่มีที่พักเจ้าหน้าที่ 1 คำตอบ
  2. ห้องสุขาเจ้าหน้าที่ไม่มี สุขาใช้ไม่ได้ 1 คำตอบ
4. เจ้าหน้าที่แพทย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่ทำงานอื่น ๆ 4 คำตอบ
  1. ที่ทำงานคับแคบ ห้องและโต๊ะทำงานไม่เป็นสัดส่วน ไม้พ้อ ไม่มีที่พักเจ้าหน้าที่ 3 คำตอบ
  2. มีเสียงรบกวนจาก บริเวณใกล้เคียง 1 คำตอบ

5. เจ้าหน้าที่ทั่วไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่ทำงานอื่น ๆ 2 คำตอบ

1. ไม่มีน้ำใช้ และน้ำดื่ม 2 คำตอบ

สรุปผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่ทำงานอื่น ๆ 28 คำตอบ ดังต่อไปนี้

- |                                                                                                      |         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. ที่ทำงานคับแคบ ห้องและโต๊ะทำงานไม่เป็นสัดส่วนไม่พอ<br>ไม่มีที่พักเจ้าหน้าที่                      | 7 คำตอบ |
| 2. ที่ทำการไม่เหมาะสมจะเป็นโรงพยาบาล เพราะไม่ถูกลักษณะ<br>เช่นหอผู้ป่วยอยู่คนละชั้นกับที่ทำการพยาบาล | 7 คำตอบ |
| 3. โรงพยาบาลสกปรก และแออัด                                                                           | 2 คำตอบ |
| 4. มีกลิ่นจากบริเวณใกล้เคียงรบกวน                                                                    | 1 คำตอบ |
| 5. มีเสียงรบกวนจากบริเวณใกล้เคียง                                                                    | 2 คำตอบ |
| 6. ห้องสุขาใช้ไม่ได้ ไม่มีสุขาเจ้าหน้าที่                                                            | 4 คำตอบ |
| 7. ไม่มีน้ำใช้และน้ำดื่ม                                                                             | 3 คำตอบ |
| 8. อุปกรณ์ในการทำงานสกปรก                                                                            | 1 คำตอบ |
| 9. สถานที่รับประทานอาหารสกปรก                                                                        | 1 คำตอบ |

ข้อเสนอแนะซึ่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล จากแบบสอบถามข้อ 19

ที่เป็นคำถามเปิดให้กรอกความคิดเห็น มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบ 152 คน โดยมาจาก

ผู้ตอบ กลุ่มที่ 1	จำนวน	24 คน
ผู้ตอบ กลุ่มที่ 2	จำนวน	81 คน
ผู้ตอบ กลุ่มที่ 3	จำนวน	20 คน
ผู้ตอบ กลุ่มที่ 4	จำนวน	11 คน
ผู้ตอบ กลุ่มที่ 5	จำนวน	16 คน
	รวม	152 คน

ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

## 1. แพทย์

ด้านการบริหารงานบุคคล

## 1. การคัดเลือกตัวกำลังและ การบรรจุ

- 1.1 ควรคัดเลือกตัวกำลังด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอกับปริมาณงาน 3 คำตอบ
- 1.2 ควรบรรจุบุคลากรในตำแหน่งที่ตรงกับ งานที่ปฏิบัติและความรู้  
ที่ศึกษามา 2 คำตอบ

## 2. การพัฒนาและการฝึกอบรม

- 2.1 ควรจัดการฝึกอบรม พัฒนาทางวิชาการอยู่เสมอ และหาทุน  
ส่งเสริมการวิจัยทางแพทย์ โดยหางบประมาณให้พอ 7 คำตอบ
- 2.2 แพทย์ที่ทำงานด้านบริหาร ตั้งแต่หัวหน้างานควรจะได้รับกร  
อบรมทางการบริหารงาน 2 คำตอบ

## 3. การดูแลและการบำรุงรักษา

- 3.1 ผู้บังคับบัญชาควรประเมินผล ผู้ใต้บังคับบัญชาปีละครั้งเพื่อเป็น  
การตักเตือนและชี้แจง ตามการปฏิบัติงานจริงด้วยวาจาหรือ  
ลายลักษณ์อักษร โดยมีกฎเกณฑ์แน่นอน 2 คำตอบ
- 3.2 ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีสิทธิประเมินผลผู้บังคับบัญชา 1 คำตอบ
- 3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีเจ้าหน้าที่หลายระดับเข้าร่วม 1 คำตอบ
- 3.4 เงินเดือนและสวัสดิการควรปรับให้เพียงพอ เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้มี  
กำลังใจในการปฏิบัติงาน 2 คำตอบ

ด้านการบริหารงาน

1. ผู้บังคับบัญชาควรจะมีคามยุติธรรม ไม่เล่นพรรคพวก เพื่อความสามัคคี-  
ในหมู่คณะ 4 คำตอบ
2. ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่หัวหน้างานควรมีความรู้ทางการบริหารงานและรู้การ  
ปฏิบัติงานจริงของหน่วยงาน 3 คำตอบ

3. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามในด้าน  
ความประพฤติ คุณธรรม และความรับผิดชอบ 1 คำตอบ
4. ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานและกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน  
เหมาะสมเพื่องานจะไม่ซ้ำซ้อน หรือล้นมือ และควรจัดหน่วยช่วยเหลือ  
ในจุดที่ปฏิบัติงานหนัก 8 คำตอบ
5. ควรลดกฎเกณฑ์ในการทำงานที่ซ้ำซ้อน 2 คำตอบ
6. ผู้บริหารระดับสูง ควรหมุนเวียนกันไป ไม่อยู่นานเกินไป และควรให้  
ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วน เลือกว่าผู้บังคับบัญชา 2 คำตอบ
7. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็น  
และรับฟังความคิดเห็นที่ดี 1 คำตอบ
8. เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายควรร่วมมือกันปรับปรุงโรงพยาบาลเพื่อความเจริญ  
ก้าวหน้า รักษาคนไข้ได้ครบทุกสาขาวิชา 2 คำตอบ

## 2. พยาบาล

### การบริหารงานบุคคล

1. การคัดเลือกกำลังและการบรรจุ
  - 1.1 ควรคัดเลือกกำลังด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอกับปริมาณงาน 15 คำตอบ
  - 1.2 ควรบรรจุบุคลากรในตำแหน่งที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ และ  
ความรู้ที่ศึกษามา 12 คำตอบ
2. การพัฒนาและการฝึกอบรม
  - 2.1 ควรจัดฝึกอบรมพัฒนา เจ้าหน้าที่ทุกระดับทางวิชาการอยู่เสมอ  
โดยหางบประมาณให้พอเพียง 11 คำตอบ
3. การสนใจและการธำรงรักษา
  - 3.1 ผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีสิทธิประเมินผลผู้บังคับบัญชา 2 คำตอบ



- 3.2 ผู้บังคับบัญชาควรประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชาปีละครั้ง โดยมีกฎเกณฑ์แน่นอน และควรพิจารณาผู้ไม่ลา, ไม่สาย ขยัน, เสียสละ เป็นพิเศษ 1 คำตอบ
- 3.3 การเลื่อนตำแหน่งและระดับควรพิจารณาผู้ที่อายุมาก แต่การศึกษาน้อยด้วย 1 คำตอบ
- 3.4 ควรพิจารณาเลื่อนระดับของผู้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น ให้หัวหน้าพยาบาลสูงกว่าระดับ 6 เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้เลื่อนขั้นตาม 1 คำตอบ
- 3.5 เงินเดือนและสวัสดิการควรปรับให้เพียงพอ เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4 คำตอบ

#### การบริหารงาน

1. ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม ไม่เล่นพรรคพวก 8 คำตอบ
2. ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติงานรวดเร็ว 4 คำตอบ
3. ผู้บังคับบัญชาควรควบคุมดูแลแนะนำ การปฏิบัติงานให้ทั่วถึงเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน 8 คำตอบ
4. ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงการบริหารงานให้คล่องตัวและรวดเร็วโดยการมอบหมายงานและกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้เหมาะสมชัดเจน เพื่องานจะไม่ซ้ำซ้อน ล้นมือ 18 คำตอบ
5. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามในด้านความประพฤติ มีคุณธรรม และความรับผิดชอบ 5 คำตอบ
6. ผู้บังคับบัญชาควรมีลักษณะผู้นำ กล้าตัดสินใจ 2 คำตอบ
7. ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่หัวหน้างานควรมีความรู้ทางการบริหารงาน และรู้การปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น 5 คำตอบ
8. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นที่ดี 7 คำตอบ

9. การบริหารงานบุคคลควรให้ผู้มีความรู้มาทำเพื่อความรวดเร็วสะดวก  
และสามารถให้คำชี้แจงถูกต้อง 4 คำตอบ
10. ผู้อำนวยการควรมาจากข้าราชการในโรงพยาบาล 1 คำตอบ
11. ไม่ควรให้แพทย์มาบริหารงานด้านพยาบาล 2 คำตอบ
12. การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ล่าช้ามาก ยังไม่ดีพอ 5 คำตอบ
13. ไม่มีความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างภายในและภายนอก  
โรงพยาบาล 3 คำตอบ
14. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานไม่ดี 1 คำตอบ
3. ผู้ช่วยพยาบาล
- ด้านการบริหารงานบุคคล
1. การจัดอัตรากำลังและการบรรจุ
- 1.1 ควรจัดอัตรากำลังด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอกับปริมาณงาน 7 คำตอบ
- 1.2 ควรบรรจุบุคลากรในตำแหน่งที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ และความรู้  
ที่ศึกษามา 1 คำตอบ
2. การพัฒนาและการฝึกอบรม
- 2.1 ควรให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับทางวิชาการอยู่เสมอ 3 คำตอบ
- 2.2 ควรอบรม ความประพฤติและมารยาทในการปฏิบัติงาน  
และปลูกฝังความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 1 คำตอบ
3. การสนใจและการธำรงรักษา
- 3.1 ควรจัดให้มีการสลับเลื่อนระดับอยู่เสมอ 1 คำตอบ
- 3.2 เงินเดือนและสวัสดิการควรปรับให้ดีกว่านี้ การรับเงินเดือน  
ควรสะดวกรวดเร็วกว่านี้ 2 คำตอบ

### ด้านการบริหาร

1. ผู้บังคับบัญชา ควรมีความยุติธรรม เพื่อความสามัคคีในหมู่คณะ 4 คำตอบ
2. ผู้บังคับบัญชา ควรเป็นกันเองและเข้าใจปัญหา ตลอดจนหาทางแก้ไข  
ปัญหาอย่างใกล้ชิด 4 คำตอบ
3. ผู้บังคับบัญชาควรควบคุมดูแลแนะนำการปฏิบัติงานให้ทั่วถึงทุกหน่วยงาน  
เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3 คำตอบ
4. ผู้บังคับบัญชาควร มอบหมายงานและกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้เหมาะสม  
ชัดเจนเพื่องานจะไม่ซ้ำซ้อน และล้นมือ 3 คำตอบ
5. ควรปรับปรุงการบริหารงานให้รวดเร็ว 7 คำตอบ
6. ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง และผู้อำนวยการโรงพยาบาล ควรมีการ  
เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่ควรให้อยู่ยาวนานเกินไป 2 คำตอบ
7. การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ล่าช้ามาก ยังไม่ดีพอ 3 คำตอบ
8. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารไม่ทั่วถึง 1 คำตอบ

### 4. เจ้าหน้าที่แพทย์

#### ด้านการบริหารงานบุคคล

1. การจัดอัตรากำลังและการบรรจุ
  - 1.1 ควรจัดอัตรากำลังด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอกับปริมาณงาน 7 คำตอบ
  - 1.2 ควรบรรจุบุคลากรในตำแหน่งที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ  
และความรู้ที่ศึกษามา 4 คำตอบ
2. การพัฒนาและการฝึกอบรม
  - 2.1 ควรมีการฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทางวิชาการ  
อยู่เสมอ เช่น วิชาการใหม่ ๆ, วิชาการบริหารงาน 4 คำตอบ
  - 2.2 ควรอบรมความประพฤติและมารยาทในการปฏิบัติงาน  
และปลูกฝังความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 1 คำตอบ

## 3. การสูงใจและการธำรงรักษา

- 3.1 ควรปรับปรุงการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นธรรม 1 คำตอบ
- 3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ควร  
ประเมินจากการปฏิบัติงานจริง ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความพอใจของ  
ผู้บังคับบัญชา 1 คำตอบ
- 3.3 เงินเดือนและสวัสดิการควรปรับให้เพียงพอ เพื่อเจ้าหน้าที่  
จะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน 1 คำตอบ

ด้านการบริหารงาน

1. การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ล่าช้ามาก ยังไม่ดีพอ 1 คำตอบ
2. มนุษยสัมพันธ์ ในการทำงานไม่ดี 2 คำตอบ
3. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารไม่ทั่วถึง 1 คำตอบ
4. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็น  
และรับฟังความคิดเห็นที่ดี 1 คำตอบ

5. เจ้าหน้าที่ทั่วไปด้านการบริหารงานบุคคล

1. กวรวจัดอัตรากำลังและการบรรจุ  
1.1 กวรวจัดอัตรากำลังด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอ กับปริมาณงาน 2 คำตอบ
- 1.2 กวรวบรรจุบุคลากรในตำแหน่งที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติและความรู้  
ที่ศึกษามา 4 คำตอบ
2. การพัฒนาและการฝึกอบรม
- 2.1 กวรวมีการฝึกอบรม และพัฒนา เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทางวิชาการ  
อยู่เสมอ 2 คำตอบ

3. การรูจใจและการร่ารงรักษา
  - 3.1 ควรยกย่องและส่งเสริมข้าราชการที่ประพฤติดี และขยันขันแข็ง  
ในการปฏิบัติราชการ 1 คำตอบ
  - 3.2 ควรเลื่อนตำแหน่งให้ก้าวหน้าโดยไม่ติด 1 คำตอบ
  - 3.3 เงินเดือนและสวัสดิการควรปรับให้เพียงพอ เพื่อเจ้าหน้าที่  
จะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสวัสดิการ  
ข้าราชการผู้น้อย 2 คำตอบ

#### ด้านการบริหาร

1. ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม เพื่อความสามัคคีในหมู่คณะ 2 คำตอบ
2. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นที่ดี 3 คำตอบ
3. ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานและกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้  
เหมาะสมชัดเจน เพื่องานจะไม่ซ้ำซ้อนหรือล้นมือ 4 คำตอบ
4. ผู้บังคับบัญชาควรควบคุมดูแลแนะนำการปฏิบัติงานให้ทั่วถึง  
เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5 คำตอบ  
เช่น การทำงานยังไม่เป็นไปตามแผนการแบ่งงาน และยังไม่เป็นระเบียบ
5. การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ล่าช้ามาก ยังไม่ดีพอ 3 คำตอบ
6. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานไม่ดี 1 คำตอบ
7. กฎระเบียบในการทำงานบางอย่างล่าช้าควรปรับปรุง 1 คำตอบ

## สรุปข้อเสนอแนะ

### (1) ด้านการบริหารงานบุคคล

#### 1. การคัดเลือก

- 1.1 ควรคัดเลือกราค่างด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอกับปริมาณงาน
- 1.2 ควรบรรจุบุคลากรในตำแหน่งที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ และความรู้ที่ศึกษามา

รวม 57 คำตอบ

#### 2. การพัฒนา

- 2.1 ควรจัดการฝึกอบรม พัฒนาทางวิชาการอยู่เสมอ และหาทุนส่งเสริมการวิจัยทางแพทย์
- 2.2 ผู้ที่ทำงานด้านบริหารควรจะได้รับการฝึกอบรมทางการบริหาร
- 2.3 ควรอบรมความประพฤติ และมารยาทในการปฏิบัติงาน และปลูกฝังความรับผิดชอบต่อหน้าที่

รวม 31 คำตอบ

#### 3. การจูงใจ และการธำรงรักษา

- 3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานควรปรับปรุงให้มีหลักเกณฑ์ โดยผู้บังคับบัญชาประเมินผลปีละครั้ง และมีเจ้าหน้าที่ร่วมหลายระดับ ผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีสิทธิประเมินผลผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมผู้ทำความดี
- 3.2 ควรพิจารณาขยายตำแหน่งต่าง ๆ ให้มากขึ้น และเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม
- 3.3 เงินเดือนและสวัสดิการควรปรับให้เพียงพอ เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

รวม 25 คำตอบ

(2) ด้านการบริหารงาน1. ด้านตัวผู้บังคับบัญชา

1. ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม ไม่เล่นพรรคพวก เพื่อความล้ำค้ำค้ำในหมู่คณะ
2. ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานและกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจนเหมาะสม เพื่องานจะไม่เข้าซ้อน และมีหน่วยช่วยเหลือในจุดที่มีงานหนัก ซึ่งจะทำให้การบริหารงานคล่องตัวและรวดเร็ว
3. ผู้บริหารระดับสูงควรหมุนเวียนกันไป และควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเลือก
4. ผู้อำนวยการควรมาจากข้าราชการในโรงพยาบาล
5. ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติงานรวดเร็ว
6. ผู้บังคับบัญชาควรควบคุมดูแลแนะนำ การปฏิบัติงานให้ทั่วถึง เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ในด้านความประพฤติคุณธรรม และความรับผิดชอบ
8. ผู้บังคับบัญชา ควรมีความรู้ทางการบริหาร และการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
9. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นที่ดี
10. ผู้บังคับบัญชาควรมีลักษณะผู้นำ กล้าตัดสินใจ
11. ไม่ควรให้แพทย์มาบริหารงานด้านพยาบาล
12. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นกันเอง และเข้าใจปัญหา ตลอดจนหาทางแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด

รวม 110 คำตอบ

2. ด้านองค์กร หรือหน่วยงาน

1. ควรลดกฎเกณฑ์การทำงานที่เข้าซ้อน ล้าสมัย
2. การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ล้าช้ามาก
3. ไม่มีความระมัดระวังในการติดต่อสื่อสาร ระหว่างภายในและภายนอกโรงพยาบาล



4. มนุษย์สัมพันธ์ไม่ดี
5. การบริหารงานบุคคลควรให้ผู้มีความรู้มาทำ เพื่อความสะดวกรวดเร็วและสามารถให้ค่าจ้างถูกต้อง
6. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารไม่ทั่วถึง
7. เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายควรร่วมมือกันปรับปรุงโรงพยาบาล เพื่อความเจริญก้าวหน้า
8. ควรปรับปรุงการบริหารงานให้รวดเร็ว

รวม 37 คำตอบ

### สรุปข้อมูลส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่บรรจุเข้ารับราชการหลังสำเร็จการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทราบประกาศรับสมัครงานเมื่อเข้าทำงาน ส่วนมากทราบจากเพื่อนและญาติ รองลงมาจะสอบถามจากโรงพยาบาล และรองลงมาอีกจะสอบถามจากกองการเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร ผู้ที่ทราบจากหนังสือพิมพ์และวิทยุมีจำนวนน้อยที่สุด กลุ่มผู้ตอบที่เป็นแพทย์ส่วนมากทราบจากการสอบถามที่โรงพยาบาล ผู้ตอบกลุ่มอื่น ๆ ส่วนมากทราบข่าวจากเพื่อนและญาติ
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกจากบุคคลภายนอก ส่วนใหญ่จะมีความเห็นว่าประกาศรับสมัครงานของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ยังไม่ดี ซึ่งมีผู้ให้ความคิดเห็นว่ายังไม่ถึงจุดความสนใจ และยังไม่เคยทราบว่ากรุงเทพมหานครมีการประกาศรับสมัครงาน กลุ่มแพทย์ส่วนใหญ่ไม่เคยทราบว่ามีการประกาศรับสมัครงาน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ไม่มีปัญหาในการสมัครงาน
4. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการโดยการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ รองลงมาผ่านการคัดเลือกโดยสอบสัมภาษณ์ รองลงมาอีกไม่ต้องสอบและ เพราะผู้มาสมัครน้อยกว่าอัตราที่ต้องการ
5. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีความคิดเห็นว่า วิธีการคัดเลือกเข้ารับราชการในปัจจุบัน มีความยุติธรรมดี

6. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เคยได้รับการปฐมนิเทศ แต่ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามอีกมากที่ไม่เคยได้รับการปฐมนิเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยได้รับการปฐมนิเทศส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าได้ประโยชน์พอควร รองลงมามีความคิดเห็นว่าได้ประโยชน์มาก

การปฐมนิเทศส่วนใหญ่จัดโดย กองฝึกอบรมกรุงเทพมหานคร

7. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ได้ทำงานในปณิธานตรงกับความรู้ที่เคยศึกษามา

8. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากร้อยละ 60.8 เคยเข้ารับการฝึกอบรม แต่ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามอีกมากถึงร้อยละ 39.2 ที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม ผู้ตอบกลุ่มผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม ผู้ตอบกลุ่มอื่น ๆ ส่วนมากเคยเข้ารับการฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมส่วนมากเคย 1 ครั้ง ผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุดจำนวน 10 ครั้ง

ส่วนใหญ่การฝึกอบรมจัดโดย หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร เช่น กองฝึกอบรม

9. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มแพทย์ และผู้ช่วยพยาบาล และเจ้าหน้าที่แพทย์ส่วนใหญ่ไม่พอใจการฝึกอบรม แต่ผู้ตอบกลุ่มพยาบาล และเจ้าหน้าที่ทั่วไปส่วนใหญ่พอใจการฝึกอบรม

ผู้ตอบที่ไม่พอใจการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมและพัฒนาน้อยครั้งเกินไป ควรจัดให้บ่อยกว่านี้ รองลงมามีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมให้ประโยชน์ไม่ตรงที่ต้องการใช้ ผู้ตอบกลุ่มแพทย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมให้ประโยชน์ไม่ตรงที่ต้องการใช้

10. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากต้องการเข้ารับการฝึกอบรมอีก

11. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีความคิดเห็นว่าจะไม่พอใจการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่พอใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือน ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นการวัดผลการทำงานที่แท้จริง รองลงมาตามลำดับมีความคิดเห็นว่าจะไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน ไม่เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานให้ดีขึ้น ไม่มีผลต่อการขึ้นเงินเดือนอย่างแท้จริง และอื่น ๆ ซึ่งส่วนมากตอบว่าผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม เล่นพรรคพวก ไม่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถ

12. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ไม่พอใจการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ซึ่งส่วนมากให้เหตุผลของการไม่พอใจการเลื่อนขึ้นเงินเดือนว่า อัตราการเพิ่มของเงินเดือนน้อยเกินไป รองลงมาให้เหตุผลว่าการเลื่อนขึ้นเงินเดือนก็แค่ขยับเกินไป
13. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับว่า เงินเดือนไม่สัมพันธ์กับค่าครองชีพ รองลงมาตามลำดับมีความเห็นว่า เงินเดือนเพียงพอแล้ว และเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับภาระครอบครัว
14. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ไม่เคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ผู้ที่ไม่เคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งมานาน 1 ปี ผู้ที่เคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ส่วนใหญ่เคยได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 1 ครั้ง
15. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความคิดเห็นว่า การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ไม่ยุติธรรม รองลงมาตามลำดับมีความคิดเห็นว่า ยุติธรรมดี และล่าช้า
16. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากไม่ได้ประกอบอาชีพส่วนตัว แต่ผู้ตอบกลุ่มแพทย์ ส่วนมากประกอบอาชีพส่วนตัว โดยส่วนมากเปิดคลินิก
17. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ต้องการสวัสดิการด้านบ้านพักอยู่อาศัย รองลงมาตามลำดับคือ ยานพาหนะรับส่ง หอพักขณะปฏิบัติงาน เงินช่วยเหลือ และอาหารสำหรับเจ้าหน้าที่
18. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นว่า สภาพที่ทำงานไม่ดี โดยให้เหตุผลตามลำดับดังนี้ ที่ทำงานคับแคบ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่พอ บรรยากาศที่ทำงานไม่ดี
19. ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงด้านต่าง ๆ คือ
- ด้านการบริหารงานบุคคล ได้เสนอแนะให้ จัดอัตราค่าส่งด้านต่าง ๆ ให้พอเพียง บรรลุบุคลากรในตำแหน่งที่ตรงกับงานและความรู้ สักการฝึกอบรมและพัฒนาด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์ การขยายตำแหน่งและเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม มีการปรับเงินเดือนและเพิ่มการสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่

ด้านการบริหารงาน ได้เสนอแนะในต้นฉบับข้างต้นปัญหา ควรจะมีลักษณะ คุณสมบัติ หน้าที่ ความรู้ความสามารถ และที่มาอย่างไร เพื่อปรับปรุงการบริหารงานให้ดีขึ้น

ด้านภายในหน่วยงาน ได้เสนอแนะให้ปรับปรุง การประสานงานระหว่างหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารในองค์การ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร การลดกฎเกณฑ์ในการทำงาน การร่วมมือกันทำงาน การปรับปรุงการทำงานให้รวดเร็ว และงานการเจ้าหน้าที่ควร บริการให้รวดเร็ว เพื่อจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย