

---

## Welfare Problems and Needs of Registered Nurses in Khon Kaen Hospital

Navaporn Thanalad<sup>1</sup> and Siwach Sripokangkul<sup>2</sup>

Received	Reviewed	Revised	Accepted
27/02/2563	19/04/2563	19/06/2563	24/06/2563

### Abstract

This research had the following objectives: (1) To study situations regarding welfare benefits for nurses; (2) To study problems and obstacles to the welfare benefits program; and (3) To consider guidelines for resolving problems of the welfare benefits program for nurses at KhonKaen Hospital. This was a qualitative research study that collected data from 30 nurse practitioners using in-depth interviews. Document review and observation were also used to collect data. This study found that most of the respondents were aware of the welfare benefits program offered to nurses working at KhonKaen Hospital. However, they felt that the benefits were too limited; they could not even name three or more examples of the benefits they are entitled to. KhonKaen Hospital offers quite a several welfare benefits for its staff. Nevertheless, the respondents felt that the existing benefits were inadequate and did not meet their needs. Nurses felt that the amount of compensation they received was too low, that they were burdened by debt, that they were pressured into taking extra work shifts to make supplemental income (i.e., 16-hour work-days), that the available parking at the hospital was inadequate and that forced them to travel by motorcycle to/from work. The nurses also complained about work-related illness or adverse conditions, and they incurred out-of-pocket costs to treat these conditions. They also complained that they did not receive any cost-of-living supplements to help make ends meet. In sum, the major complaint of the nurses in this study concerned the need for better financial compensation so that they did not have to worry about providing for their own and their family's needs. The respondents suggested conducting a broad survey of all KhonKaen Hospital nurses to tap into their views about welfare benefits and what their needs are. Then, based on the survey results, the benefits program could be adjusted and improved.

**Keywords:** Registered Nurse, Welfare, Problems, Needs

---

<sup>1</sup> M.P.A Student (Public Administration), College of Local Administration, Khon Kaen University

Email : Navaporn.hrmkxh@gmail.com

<sup>2</sup> Associate Professor Dr., College of Local Administration, Khon Kaen University,

Email : Siwasri@kku.ac.th

## ปัญหาและความต้องการด้านสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลขอนแก่น

นพพร ทานาลาด<sup>3</sup> และศิวัช ศรีโกคางกุล<sup>4</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาสภาพการจัดสรรด้านสวัสดิการ 2) ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการทำงานเกี่ยวกับสวัสดิการและ 3) ศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการ งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นบุคลากร ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน โดยใช้ 3 วิธีการ ได้แก่ วิธีการศึกษาจากเอกสาร วิธีการสัมภาษณ์ และวิธีการสังเกต ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ทราบเกี่ยวกับการจัดสรรสวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลขอนแก่นจัดสรรให้ค่อนข้างน้อย และยกตัวอย่างได้ไม่ถึง 3 ตัวอย่าง การยกตัวอย่างค่อนข้างซ้ำ ซึ่งในความจริงแล้ว โรงพยาบาลขอนแก่นได้จัดสรรสวัสดิการที่หลากหลายให้กับเจ้าหน้าที่เมื่อสอบถามเพิ่มเติมว่าสวัสดิการที่ได้จัดสรรให้มีความเพียงพอและตรงตามความต้องการหรือไม่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน คือ ไม่เพียงพอและไม่ตรงตามความต้องการของตนเอง สำหรับปัญหาอุปสรรคด้านสวัสดิการ คือ เรื่องค่าตอบแทนที่น้อย ภาระหนี้สินค่อนข้างมาก ต้องรับเวรหนักเพื่อให้รายได้เพียงพอกับการชำระหนี้และการใช้จ่ายในครอบครัว ปัญหาเรื่องที่จะลดรถไม่เพียงพอ การเดินทางมาทำงานต้องใช้รถจักรยานยนต์และเนื่องจากอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จะต้องขึ้นเวรควบ 16 ชั่วโมงต่อวัน เวรเช้าต่อเวรบ่าย ตั้งแต่เวลา 08.00 – 24.00 น. ต้องใช้รถจักรยานยนต์ในการเดินทาง เป็นการเพิ่มความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อีกเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหาสำคัญ คือ เรื่องการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน ต้องเสียรายได้จากการพักรักษาตัว ทั้งยังต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายประจำเดือน และขาดการเยียวยาในด้านค่าใช้จ่ายจากหน่วยงาน ส่วนด้านความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของสวัสดิการที่ช่วยทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น โดยสวัสดิการด้านการเงินเป็นความต้องการอันดับหนึ่ง ที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความต้องการมากที่สุด เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนชีวิตและครอบครัวให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาในการจัดสรรสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร จำเป็นที่จะต้องทำแบบสำรวจความต้องการ ทำประชาคมตัวมีความต้องการสวัสดิการด้านใดเพิ่มเติม

<sup>3</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>4</sup> รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำคณะ วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

และทบทวนว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่นั้น ยังมีความจำเป็นหรือควรปรับเปลี่ยน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของสวัสดิการต่อไป

**คำสำคัญ :** พยาบาลวิชาชีพ, สวัสดิการ, ปัญหา, ความต้องการ

## บทนำ

ตามแนวนโยบายของรัฐ ได้ให้ความสำคัญในการให้บริการด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง การบริการทางสาธารณสุขของรัฐต้องเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยรัฐจัดให้มีกลไกช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อให้ประชากรในพื้นที่ห่างไกลเข้าถึงสถานพยาบาลของรัฐ และมีการกระจายการให้บริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ดังปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่ได้แสดงเจตนารมณ์ที่จะให้รัฐปกป้องสุขภาพของประชาชนในการส่งเสริมบริการสาธารณสุขให้กับประชาชน โดยระบุในหมวดสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทยว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการทางสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานและผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ การบริการทางสาธารณสุขของรัฐต้องเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนมีส่วนร่วมด้วยเท่าที่ จะกระทำได้ การป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตราย รัฐต้องจัดให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดมูลค่าและทันต่อเหตุการณ์ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ เช่นเดียวกับที่ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2559 ที่ได้ให้ความสำคัญกับบริการทางสาธารณสุขอย่างเด่นชัด โดยระบุว่า รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง เสริมสร้างให้ประชาชนมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค และส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาภูมิปัญญาด้านแพทย์แผนไทยให้เกิดประโยชน์สูงสุด บริการสาธารณสุข ตามวรรคหนึ่งต้องครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพด้วย รัฐต้องพัฒนาการบริการสาธารณสุข ให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ซึ่งได้กำหนดจากยุทธศาสตร์ 10 ด้าน ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และกำหนดเป็นแนวทางที่จะเป็น การวางพื้นฐานที่สามารถสนับสนุนต่อการพัฒนาให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยใช้หลักของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อเนื่องกันไปตลอด 20 ปี การให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง สอดรับกับยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดและความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยรัฐจัดให้มีกลไกช่วยเหลือและสนับสนุนสวัสดิการชุมชน เพื่อให้ประชากรที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลเข้าถึงบริการจากสถานพยาบาลของรัฐในพื้นที่ได้ และมีการกระจายการให้บริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ผ่านการพัฒนาระบบส่งต่อผู้ป่วยตั้งแต่ระดับชุมชนไปสู่

ระดับจังหวัด ภาค และระดับประเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควบคู่ไปกับการจัดการการให้บริการระบบควบคุมโรคที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งนำเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแพทย์เฉพาะทางในพื้นที่ห่างไกล (Office of the National Economic and Social Development Council, 2017) ซึ่งการที่จะบรรลุถึงเจตนารมณ์ตามรัฐธรรมนูญและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นั้น จำเป็นจะต้องมีกำลังคนเพียงพอ มีสัดส่วนของประเภทกำลังคนที่เหมาะสม มีกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีกระบวนการมีส่วนร่วมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาชน

ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นกำลังหลักที่เป็นปัจจัยขับเคลื่อนให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ลงมือ ลงแรงปฏิบัติ ตลอดจนการนำนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติการที่จะให้องค์กรมีประสิทธิภาพนั้น ทุกองค์กรก็ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรด้านบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างสรรคงานได้ตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข เป็นที่พึงพอใจต่อสังคมและประชาชนผู้มารับบริการ วิชาชีพพยาบาลถือเป็นกำลังคนด้านสุขภาพทางสาธารณสุขที่มีความสำคัญ ในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพ เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีมากที่สุดเมื่อเทียบกับสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ในสายสุขภาพ มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ในการดูแลประชาชนที่มีปัญหาด้านสุขภาพ ที่มาใช้บริการด้านสาธารณสุข อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ แต่ในปัจจุบันพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความขาดแคลนและยังคงเป็นปัญหาที่ต่อเนื่องมาจากอดีต หลายสิบปีที่ผ่านมา ซึ่งมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม ประชากรเป็นสังคมผู้สูงอายุ การเจ็บป่วยเรื้อรัง อุบัติการณ์เกิดโรคร้ายไข้เจ็บใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ นโยบายของรัฐบาลที่จะพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางบริการทางการแพทย์ (Medical hub) ในภูมิภาคเอเชีย และเมื่อปีพ.ศ. 2558 ที่ผ่านมามีประเทศไทยได้เข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) และได้เปิดเสรีเกี่ยวกับอาชีพการบริการ ใน 8 วิชาชีพ ซึ่ง 1 ใน 8 วิชาชีพนั้นคือ พยาบาล ทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบการให้บริการทางสาธารณสุขภายในประเทศ จากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรบุคคลในสหสาขาวิชาชีพ พบว่ามีการลาออกหรือย้ายโรงพยาบาลมากขึ้น ในส่วนของพยาบาลวิชาชีพได้มีการศึกษาวิจัยและเก็บสถิติในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2543 - พ.ศ.2552) พบว่า กลุ่มของวิชาชีพพยาบาลมีการย้ายงานจากหน่วยงานสังกัดภาครัฐไปเอกชน ร้อยละ 86.3 จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจำนวน 18,763 คน Arunrat Khanthar, Dech Ketcham, Krisada Sawaengdee, and Tuanptip Theerawit (2013) ซึ่งจะเห็นได้ว่ากลุ่มสาขาวิชาชีพมีการตัดสินใจที่จะย้ายหน่วยงานหรือองค์กรออกจากภาครัฐไปยังภาคเอกชนมากขึ้น จึงยังเป็นปัญหายาวนานแม้จะมีการดำเนินการจัดสรรอย่างต่อเนื่องแต่ก็ยังคงขาดแคลนทรัพยากรบุคคลด้านการพยาบาล ปัญหาดังกล่าวจึงยังเป็นปัญหา

มายาวนาน แม้จะมีการจัดสรรตำแหน่งเพื่อบรรจุข้าราชการ หรือจัดสรรตำแหน่งนักเรียนทุนสายพยาบาล แต่ก็ยังคงไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้รับบริการ

โรงพยาบาลขอนแก่นเป็นโรงพยาบาลศูนย์ระดับตติยภูมิ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหนึ่งที่มีทรัพยากรพยาบาลวิชาชีพจำนวนมากและเป็นองค์กรที่มีศูนย์ความเชี่ยวชาญรองรับผู้ป่วยที่มีรับบริการเฉลี่ย 3,570 คนต่อวัน มีบุคลากรทั้งสิ้น 3,192 คน จาก 159 หน่วยงาน โดยมีพยาบาลวิชาชีพ 1,159 อัตรา โรงพยาบาลขอนแก่นมีการจัดสรรอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเติมมาอย่างต่อเนื่องตลอดจนมีการสนับสนุนทุนให้พยาบาลวิชาชีพมีการศึกษาต่อตามความเชี่ยวชาญและเหมาะสมกับสายงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลนั้นให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรและการดูแลผู้รับบริการสูงที่สุดและเป็นไปตามมาตรฐานของวิชาชีพ แต่อัตรากาลาออกของวิชาชีพพยาบาลยังมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี (Human Resources Division, Khon Kaen Hospital , 2014 - 2559) และสืบเนื่องมาจากปัญหาความขาดแคลนของพยาบาลวิชาชีพที่มีมาอย่างต่อเนื่องนั้น ส่งผลให้เกิดการแข่งขันในการเสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ของสถานพยาบาลภาครัฐทั้งที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและแข่งขันกับโรงพยาบาลเอกชน ที่มีการจ่ายค่าตอบแทนสูง โดยโรงพยาบาลขอนแก่นได้เปรียบเทียบข้อมูลอัตราค่าตอบแทนต่อเดือนของโรงพยาบาลต่าง ๆ ในจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์/ศูนย์หัวใจสิริกิติ์, โรงพยาบาลบุรีรัมย์, โรงพยาบาลอุดรธานี, โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา, โรงพยาบาลกาฬสินธุ์, โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์, โรงพยาบาลร้อยเอ็ด, โรงพยาบาลชัยภูมิ จากการเปรียบเทียบอัตราค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาลนั้น จะเห็นได้ว่าโรงพยาบาลขอนแก่น มีการให้ค่าตอบแทนที่ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากปัญหาข้อจำกัดด้านงบประมาณของโรงพยาบาลเอง

ผู้วิจัยจึงเห็นว่าเป็นประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาปัญหาและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลขอนแก่น เนื่องจากโรงพยาบาลขอนแก่นประสบปัญหาด้านงบประมาณไม่สามารถแข่งขันด้านการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนสูงเทียบเท่ากับโรงพยาบาลอื่น ๆ ได้ ดังนั้น ประเด็นด้านการพัฒนาและการจัดสรรสวัสดิการที่ดีและเข้าถึงจิตใจของบุคลากร จึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่สร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร เป็นการดึงดูดใจให้พยาบาลวิชาชีพที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา ตลอดจนเป็นการรักษาบุคลากรวิชาชีพพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลขอนแก่นมาเป็นเวลานานจนมีประสบการณ์และเกิดความเชี่ยวชาญ ให้คงอยู่เป็นกำลัง ชับเคลื่อนที่สำคัญอีกหนึ่งสายวิชาชีพในองค์กร ให้มีความรักและคงอยู่กับโรงพยาบาลขอนแก่นต่อไป

## คำถามการวิจัย

โรงพยาบาลขอนแก่นมีสภาพการจัดสรรสวัสดิการ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการแก้ไข ปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลขอนแก่นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพการจัดสรรด้านสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลขอนแก่น
2. ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการทำงานเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลขอนแก่น
3. ศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลขอนแก่น

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการด้านสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลขอนแก่น เป็นการศึกษาวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการ ศึกษาปัญหาและความต้องการ ด้านสวัสดิการ ศึกษาแนวทางแก้ไขด้านการจัดสวัสดิการพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลขอนแก่น ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล ผู้วิจัยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการเลือกแบบเจาะจง เป็นบุคลากรตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลขอนแก่น ที่ได้รับการจ้างในประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ (หัวหน้าหอผู้ป่วย) จำนวน 10 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงที่มีอายุการทำงานที่โรงพยาบาลขอนแก่นมากกว่า 5 ปี ประเภทละ 10 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงบุคคลและจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
1. ข้าราชการ (หัวหน้าหอผู้ป่วย) 10 คน การสัมภาษณ์ และการสังเกต
2. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 10 คน การสัมภาษณ์ และการสังเกต
3. ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง 10 คน การสัมภาษณ์ และการสังเกต
<b>รวมทั้งหมด 30 คน</b>

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ผู้วิจัยใช้ 3 วิธีการ ได้แก่ วิธีการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) วิธีการสัมภาษณ์ (In-depth Interview) และวิธีการสังเกต (Observing)

การเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) โดยการค้นคว้าข้อมูลด้านเอกสารทั้งในเชิงปฐมภูมิ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์แก่การศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ เอกสารของทางราชการ ระเบียบกฎหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ (In depth Interview) ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบรายบุคคล เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา พร้อมทั้งจะสนทนาเพิ่มเติมนอกเหนือจากโครงสร้างหลักและเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์นั้น ๆ มีการร่างคำถามที่มีลักษณะปลายเปิดที่มีค่าสำคัญซึ่งทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลปัญหาความต้องการด้านสวัสดิการ และแนวทางแก้ไข ในมิติต่าง ๆ ข้อเท็จจริงที่น่าเชื่อถือครบถ้วนสมบูรณ์และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การสังเกต (Observing) ซึ่งเป็นการสังเกตจากอากัปกริยาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในขณะที่มีการสัมภาษณ์ และสังเกตผ่านเครื่องบันทึกเสียงซ้ำ ภายหลังจากการสิ้นสุดการสัมภาษณ์แล้ว

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบข้อมูล หลังจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสังเกตแบบมีส่วนร่วมจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยเลือกใช้การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (Methodological Triangulation) ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Rattana Buasonte, 2011)

เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้วจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีเป็นกรอบในการวิเคราะห์ เพื่อทำความเข้าใจในกรณีศึกษา หรือตามวัตถุประสงค์การวิจัยในรูปแบบพรรณนาความ (Descriptive analysis) เพื่ออธิบายประเด็นต่าง ๆ โดยเน้นความคิดเห็นและข้อมูลที่ได้จากผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นหลัก ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล สรุป วิเคราะห์ข้อมูล นำไปสู่การสรุปผลและอภิปรายผลต่อไป

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการด้านสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลขอนแก่น ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยอาศัยวิธีการสัมภาษณ์เป็นหลักและวิธีการสังเกตเพื่อเป็นข้อมูลเพิ่มเติมเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาจึงประกอบด้วยแนวคำถามการสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลและรายละเอียดที่ครอบคลุมคำถามการวิจัย ประกอบด้วยแนวคำถามดังนี้

ส่วนที่ 1 ประเด็นเกี่ยวกับสภาพการจัดสวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลขอนแก่นได้จัดสรรให้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลขอนแก่น

ส่วนที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการด้านสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลขอนแก่น

ส่วนที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการแนวทางแก้ไขการจัดสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลขอนแก่น  
ผลการศึกษาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ พยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลขอนแก่นทุก  
ประเภทการจ้าง ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ (หัวหน้าหอผู้ป่วย) จำนวน 10 คน พนักงานกระทรวง  
สาธารณสุข (อายุงาน 5 ปีขึ้นไป) จำนวน 10 คน และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (อายุงาน 5 ปีขึ้นไป)  
จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 30 คน ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

### ส่วนที่ 1 สภาพการจัดสวัสดิการ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลขอนแก่น  
จัดสรรให้ พร้อมกับยกตัวอย่างสวัสดิการที่ได้รับ ผลปรากฏว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญรับทราบเกี่ยวกับการ  
สวัสดิการค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับสวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลขอนแก่นได้จัดสรรให้ ซึ่งมีค่อนข้าง  
หลากหลาย โดยสวัสดิการส่วนใหญ่ที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญยกตัวอย่าง ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์  
กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น, การตรวจสอบสุขภาพประจำปี, สวัสดิการด้านกิจกรรมสันทนาการ  
เช่น การประกวดร้องเพลง การแข่งกีฬาแบดมินตัน

“...เราทำงานตั้งแต่ยังโสดจนตอนนี้แต่งงานและมีลูกแล้ว สิ่งสำคัญที่ต้องมีคือบ้าน และเรารู้  
มาว่าโรงพยาบาลมีสวัสดิการกู้บ้านกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ดอกเบี้ยถูกและมีโอกาสกู้ผ่านง่ายด้วย  
อีกอย่างก็จะเป็นผู้สร้างบ้านกับสหกรณ์ออมทรัพย์...” (พยาบาลวิชาชีพ ข้าราชการพลเรือนสามัญ,  
สัมภาษณ์ 3 มกราคม 2562)

“...เคยประกวดร้องเพลง KKH singing&dancing เป็นกิจกรรมที่สนุกมาก เราได้ร้องเพลง  
ซึ่งเป็นสิ่งที่เรารัก ได้ใช้เวลาว่างจากการทำงานมาซ้อมร้องเพลง ซ้อมเต้นกับเพื่อน ๆ และเราก็ได้รางวัล  
มาด้วย อยากให้มีกิจกรรมนี้ต่อไปเพราะช่วยผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานได้มาก...” (พยาบาล  
วิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, สัมภาษณ์ 3 มกราคม 2562)

“...ผมทำงานที่โรงพยาบาลขอนแก่นมา 5 ปีแล้ว ตั้งแต่เรียนจบก็ตั้งใจว่าอยากทำงานที่  
โรงพยาบาลขอนแก่นเพราะเป็นโรงพยาบาลใหญ่ เกือบเกี่ยวข้องประสบการณ์ได้มาก ผมไม่ค่อยทราบ  
เกี่ยวกับสวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลมีให้ แต่ที่เคยมีส่วนร่วมจะเป็นการแข่งขันกีฬาสาธารณสุขและกีฬา  
แบดมินตัน อย่างอื่นคงเป็นการตรวจสอบสุขภาพประจำปี...” (พยาบาลวิชาชีพ ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง,  
สัมภาษณ์ 3 มกราคม 2562)

โรงพยาบาลขอนแก่นได้มีการจัดสรรสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่หลากหลายประเภท ไม่ว่าจะเป็น  
เป็นสวัสดิการค่าเครื่องดื่มและค่าเครื่องแต่งกาย, ค่าเย็บผ้า, เงินค่าทำศพกรณีเจ้าหน้าที่เสียชีวิต, เงิน  
ช่วยเหลือกรณีญาติเสียชีวิต, ประกันชีวิต, การตรวจสอบสุขภาพประจำปี, กิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ หอพัก  
เจ้าหน้าที่ ที่จอดรถสำหรับเจ้าหน้าที่ เป็นต้น เมื่อผู้วิจัยได้แจ้งข้อมูลการจัดสรรสวัสดิการดังกล่าวข้างต้น

แก่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบ ปรากฏว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าตนเองได้รับสวัสดิการเหล่านี้ เนื่องจากตั้งแต่เข้ามาปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลขอนแก่น ก็ไม่มีการแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับสวัสดิการว่าตนเองมีสิทธิประโยชน์และได้รับสวัสดิการด้านใดบ้าง

เมื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของจัดสรรสวัสดิการว่าเพียงพอและตรงกับความต้องการหรือไม่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอ และไม่ตรงตามความต้องการ ดังนี้

“...สวัสดิการไม่เพียงพอด้านการจัดสรรที่จอดรถให้กับเจ้าหน้าที่ ทำให้การเดินทางมาทำงานต้องใช้รถมอเตอร์ไซด์ บ่อย ๆ ที่ต้องขึ้นเวรเข้าต่อเวรบ่อย กว่าที่จะลงเวรบ่อยก็เที่ยงคืนบางเวรก็เกือบตีหนึ่ง...” (พยาบาลวิชาชีพ ข้าราชการพลเรือนสามัญ, สัมภาษณ์ 3 มกราคม 2562)

“...เรื่องห้องพัก ไม่เพียงพอกับเจ้าหน้าที่ ต้องหาห้องพักภายนอกและจ่ายค่าห้องพักเอง เดือนละหลายบาทเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายเนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้ก็ไม่ไ้ไ้มาก...” (พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, สัมภาษณ์ 18 มกราคม 2562)

“...การที่โรงพยาบาลจัดสรรสวัสดิการค่าเครื่องแต่งกาย ปีละ 600 บาท โดยแจกเป็นเสื้อของโรงพยาบาล เราไม่เคยได้ใส่เลย เพราะต้องใส่ชุดพยาบาลในการปฏิบัติงาน ซึ่งชุดพยาบาลเราก็ต้องซื้อแต่เราไม่ได้รับเงินตรงนี้ ทั้ง ๆ ที่มันเป็นสิทธิของเรา มองว่ามันไม่ตรงตามความต้องการของเราเลย...” (พยาบาลวิชาชีพ ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง, สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2562)

## ส่วนที่ 2 ปัญหาอุปสรรคและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการและความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมในด้านใดบ้าง มีการให้ความคิดเห็นที่หลากหลายและมีความน่าสนใจสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการที่แท้จริง ดังนี้

ความเห็นด้านปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการ

“...โรงพยาบาลขอนแก่นเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่มีภาระงานหนักมาก และอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การจัดเวรถี่ ต้องขึ้นเวรหนัก หนึ่งวันต้องขึ้นสองเวร เวรเข้าต่อเวรบ่อย เวรเข้าต่อเวรตึก ค่าตอบแทนน้อย สวัสดิการน้อยมากไม่ดึงดูดใจ...” (พยาบาลวิชาชีพ ลูกจ้างชั่วคราว เงินบำรุง, สัมภาษณ์ 6 มีนาคม 2562)

“...สิทธิสวัสดิการสำหรับภารุกู้บ้านกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ลูกจ้างประเภทอื่นไม่สามารถใช้สิทธิได้ ใช้ได้เฉพาะข้าราชการกับลูกจ้างประจำ เราก็ทำงานมานานและอยากใช้สิทธิตรงนี้บ้าง ...” (พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, สัมภาษณ์ 11 มีนาคม 2562)

“...ที่มีหน้าที่สอนงานน้องพยาบาลใหม่ เค้าวอยู่กับเราไม่นานก็ลาออก หากคนใหม่เข้ามาแล้วก็ลาออก งานมันหนัก ค่าจ้างน้อย จริง ๆ เราก็เห็นใจน้องนะ อยากให้ช่วยแก้ปัญหาตรงนี้ให้ด้วย...” (พยาบาลวิชาชีพ ข้าราชการพลเรือนสามัญ, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2562)

“...กังวลเรื่องความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ เคยมีญาติคนไข้มาไว้วางย ต่อว่าต่าง ๆ นา ๆ เราก็กลัวว่าเค้าจะทำร้ายเจ้าหน้าที่ของเรา และอีกอย่างคือเครื่องมือแพทย์มีมูลค่าหลายล้านบาท ถ้าเสียหายขึ้นมาก็จะกระทบกับคนไข้ได้...” (พยาบาลวิชาชีพ ข้าราชการพลเรือนสามัญ, สัมภาษณ์ 1 มีนาคม 2562)

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถสรุปประเด็นที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการได้ว่า โรงพยาบาลขอนแก่นเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่มีภาระงานหนัก อัตรากำลังด้านพยาบาลไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้มารับบริการ ส่งผลให้การจัดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานมีความถี่มาก ต้องขึ้นเวรหนัก เวลาในการปฏิบัติงาน 16 ชั่วโมงต่อวัน ได้รับค่าตอบแทนที่น้อยและสวัสดิการที่ได้รับไม่ดึงดูดใจ อัตราค่าจ้างของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่งสำเร็จการศึกษานั้นค่อนข้างต่ำ ประกอบกับภาระงานที่หนักส่งผลให้เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานได้ไม่นานก็ลาออกไปทำงานหน่วยงานเอกชน โรงพยาบาลต้องสูญเสียงบประมาณด้านการฝึกอบรมความเชี่ยวชาญต่าง ๆ โดยไม่สามารถรักษามูลค่าบุคลากรให้ดำรงอยู่ในองค์กรได้ ส่วนเรื่องความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงานนั้นเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานมีความกังวล เนื่องจากการรักษาความปลอดภัยยังไม่เพียงพอ การเข้าถึงสถานปฏิบัติงานของบุคคลภายนอกทำได้โดยง่าย หากเกิดการทะเลาะวิวาทอาจทำให้เครื่องมือแพทย์ที่มีมูลค่าหลายล้านบาทเสียหายและส่งผลกระทบต่อผู้ป่วยคนอื่นได้ อีกหนึ่งปัญหาที่ถูกสะท้อนออกมาคือประเด็นปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำในการจัดสรรสวัสดิการสินเชื่อการเคหะกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ที่ทางโรงพยาบาลจัดสรรให้เฉพาะกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำเท่านั้น ลูกจ้างประเภทอื่นไม่สามารถใช้สิทธิในการกู้บ้านดอกเบี้ยต่ำได้ ทำให้เสียโอกาสในการสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัวและเกิดความรู้สึกเหลื่อมล้ำไม่เท่าเทียม

ความคิดเห็นด้านความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม

“...จริง ๆ เราก็อยากให้เพิ่มค่าตอบแทนให้มากกว่านี้ ขึ้นต่ำก็ควรจะต้องถึง 15,000 บาท ตอนนี้คือค่าจ้างน้อยมาก ถ้าเป็นไปได้มีเงินค่าประสบการณ์เป็นเงินพิเศษเพิ่มขึ้นก็น่าจะจูงใจให้คนอยู่ได้นาน ๆ ...” (พยาบาลวิชาชีพ ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำนาญ, สัมภาษณ์ 6 มีนาคม 2562)

“...คนที่เข้ามาทำงานที่โรงพยาบาลขอนแก่นส่วนใหญ่ก็เป็นคนต่างจังหวัด ต่างอำเภอ ไม่มีที่พักต้องเช่าหอพักเดือนละหลายพันบาท หลายคนก็มาสร้างครอบครัวที่นี่ ทุกคนอยากมีบ้าน อยากให้ช่วยเพิ่มสิทธิสวัสดิการสำหรับการกู้บ้านกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ให้กับลูกจ้างประเภทอื่นนอกจากข้าราชการกับลูกจ้างประจำ กำหนดอายุงานก็ได้ 2-3 ปีขึ้นไป เหมือนหน่วยงานใกล้เคียงที่เค้ามีสวัสดิการนี้ให้พนักงานของเค้า...” (พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, สัมภาษณ์ 11 มีนาคม 2562)

“...อยากให้มีการจัดสรรที่จอดรถให้กับเจ้าหน้าที่ที่ตั้งครรภ์ หรือมีปัญหาสุขภาพ คือตัวเองก็ไม่มีที่จอดรถ ตอนท้องยังต้องขี่มอเตอร์ไซด์มาขึ้นเวร มันก็เพิ่มความเสี่ยงให้เรา ตอนนี้คลอดแล้วก็ต้องฝากลูกไว้ที่บ้านต่างจังหวัด ถ้าเป็นไปได้อยากให้เพิ่ม day care ในโรงพยาบาล จ่ายค่าเลี้ยงดูตามความ

เหมาะสม เราก็จะได้ดูแลลูกเราบ้าง...” (พยาบาลวิชาชีพ ข้าราชการพลเรือนสามัญ, สัมภาษณ์ 6 มีนาคม 2562)

จากข้อมูลดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าปัญหาและความต้องการด้านสวัสดิการ คือ

1. ปัญหาด้านค่าตอบแทนน้อย สวัสดิการที่ได้รับจัดสรรไม่มีความพอใจ
2. ปัญหาภาระงานที่หนักส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและเข้ามาปฏิบัติงานได้ไม่นาน มีอัตราการลาออกสูง สูญเสียงบประมาณในการฝึกอบรมอย่างไม่คุ้มค่า
3. ปัญหาความเหลื่อมล้ำในการจัดสรรสิทธิสวัสดิการกู้สินเชื่อกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยจัดสรรเฉพาะประเภทข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำเท่านั้น
4. ปัญหาเรื่องความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน และการกระทบกระทั่งกันระหว่างผู้มารับบริการและเจ้าหน้าที่ ระบบการรักษาความปลอดภัยยังไม่เพียงพอ
5. ความต้องการด้านสวัสดิการด้านการเงิน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความต้องการสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น การเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับอัตราค่าครองชีพในปัจจุบัน และเท่าเทียมกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในตลาด
6. ความต้องการสวัสดิการด้านความปลอดภัย ควรจัดให้มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอและรัดกุม จำกัดการเข้าถึงของบุคคลภายนอกให้ไม่สามารถเข้ามาในพื้นที่ปฏิบัติงานได้โดยง่าย เพิ่มอัตราค่าจ้าง รปภ. เพื่อรักษาสถานการณ์ได้ทันทั่วทั้งเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่สงบ
7. ความต้องการสวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคงในครอบครัว ได้แก่ การเพิ่มสิทธิสวัสดิการสินเชื่อเคหะกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ให้กับกลุ่มการจ้างทุกประเภทให้ได้รับความเท่าเทียม และมีการจัดสรรสวัสดิการที่ช่วยลดภาระความกังวลใจด้านการดูแลบุคคลภายในครอบครัว เช่น การสนับสนุนให้มีสถานเลี้ยงเด็ก สำหรับบุตรหลานของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างความรักความอบอุ่นเกิดสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัว

### ส่วนที่ 3 แนวทางการแก้ปัญหา

เมื่อศึกษาจากสภาพการจัดสรรสวัสดิการและปัญหาอุปสรรคความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาว่าหากท่านเป็นผู้ที่สามารถกำหนดหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ท่านจะมีแนวทางในการกำหนดนโยบาย หรือแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างไรบ้าง พบว่า

“...ผมมองว่าการกำหนดนโยบายที่ตรงตามความต้องการต่อเจ้าหน้าที่จริง ๆ ควรจะทำแบบสอบถาม หรือประชาคม เพื่อให้ผู้ใช้ประโยชน์จริงสะท้อนปัญหาออกมาเลย ทบทวนกันใหม่ว่าสวัสดิการตอนนี้มีอะไรบ้าง ควรจะมีต่อ หรือส่วนไหนควรยกเลิกไป แบบนี้แหละถึงจะได้ประโยชน์จริง ๆ...” (พยาบาลวิชาชีพ ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2562)

“...ปัญหาส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่เราก็คงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเงิน การแก้ปัญหาก็ต้องแก้ตรงนี้ อาจจะมีนโยบายสวัสดิการด้านการเงิน เช่น การให้เจ้าหน้าที่ซื้อหุ้นร้านค้าสวัสดิการของโรงพยาบาล และได้รับเงินปันผลจากผลประกอบการ หลักการคล้าย ๆ กับสหกรณ์โรงเรียน หรือช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย โดยการมีโรงอาหารเฉพาะเจ้าหน้าที่ ที่ราคาถูก หรือฟรีอาหารหนึ่งมื้อ...” (พยาบาลวิชาชีพ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, สัมภาษณ์ 11 มีนาคม 2562)

“...ก็คงเป็นการกำหนดสวัสดิการตามปัจจัยการดำรงชีวิตพื้นฐาน ตามปัจจัย 4 ด้านที่อยู่อาศัย, ด้านอาหาร, ด้านสุขภาพ, ด้านเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม อะไรที่จำเป็นในการใช้ชีวิตที่ทุกคนต้องใช้นั้น ๆ ...” (พยาบาลวิชาชีพ ข้าราชการพลเรือนสามัญ, สัมภาษณ์ 28 มีนาคม 2562)

การมีสวัสดิการที่ดีจะช่วยดึงดูดใจให้บุคคลที่มีความสามารถและศักยภาพอยากเข้ามาทำงานที่องค์กร และยังช่วยรักษาคณะคนเก่ง คนดี ให้คงอยู่กับองค์กรนาน ๆ ความสำคัญในการกำหนดสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้สวัสดิการ ควรสนับสนุนปัจจัยที่เป็นการดำรงชีวิตพื้นฐาน การช่วยแบ่งเบาภาระทางการเงินและภาระทางครอบครัว ส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น แนวความคิดของผู้ให้ข้อมูลในการทำแบบสำรวจความต้องการ ถือเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการ และยังเป็นการทบทวนว่าสวัสดิการที่จัดสรรให้ไปนั้น ยังมีความเหมาะสมหรือไม่และมีแนวทางการแก้ไขอย่างไร ทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีคุณค่า และอยากทำงานในองค์กรแห่งนี้มากที่สุด นอกจากจะเป็นการจูงใจให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถอยากมาร่วมงาน ยังเป็นการรักษาพนักงานเดิมที่มีประสบการณ์ ความรู้ และความเชี่ยวชาญให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

จากการรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพการจัดสรรสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลขอนแก่น ศึกษาปัญหาและความต้องการด้านสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลขอนแก่น และศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการจัดสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลขอนแก่น โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 30 คน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

สภาพการจัดสรรสวัสดิการ	ปัญหาและความต้องการด้านสวัสดิการ	แนวทางการแก้ไขปัญหาด้านสวัสดิการ
1.กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญรับทราบเกี่ยวกับสวัสดิการที่ตนได้รับค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และ	1. ปัญหาด้านค่าตอบแทนน้อย สวัสดิการที่ได้รับจัดสรรไม่มีความ จูงใจ 2. ปัญหาภาระงานที่หนัก อัตรา การลาออกสูง สูญเสียงบประมาณ	1. โรงพยาบาลขอนแก่นควรมี การทำแบบสอบถามความ ต้องการ ด้านสวัสดิการของ บุคลากรเพื่อประโยชน์ในการ แก้ไขปัญหาและการจัดสรร

สภาพการจัดสรรสวัสดิการ	ปัญหาและความต้องการด้านสวัสดิการ	แนวทางการแก้ไขปัญหาด้านสวัสดิการ
<p>สวัสดิการว่ามีด้านใดบ้าง</p> <p>2. การจัดสรรสวัสดิการไม่เพียงพอต่อความต้องการ</p> <p>3. สวัสดิการที่ได้รับจัดสรรไม่ตรงตามความต้องการ</p>	<p>ในการฝึกอบรมอย่างไม่คุ้มค่า</p> <p>3. ปัญหาความเหลื่อมล้ำในการจัดสรรสิทธิสวัสดิการคู่กันเชื่อมกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยจัดสรรเฉพาะประเภทข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำเท่านั้น</p> <p>4. ปัญหาเรื่องความปลอดภัย ในขณะที่ปฏิบัติงาน ระบบการรักษาความปลอดภัยยังไม่เพียงพอ</p> <p>5. ความต้องการด้านสวัสดิการด้านการเงิน การเพิ่มค่าตอบแทนให้เท่ากับกับค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน</p> <p>6. ความต้องการสวัสดิการด้านความปลอดภัย ควรจัดให้มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอและรัดกุม</p> <p>7. ความต้องการสวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคงในครอบครัว การเพิ่มสิทธิสวัสดิการสินเชื่อเคหะกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ให้กับกลุ่มการจ้างทุกประเภท</p> <p>8. ต้องการได้รับการจัดสรรสวัสดิการที่ช่วยลดภาระความกังวลใจด้านการดูแลบุคคลภายในครอบครัว</p>	<p>สวัสดิการตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง</p> <p>2. มีการทบทวนสวัสดิการบางอย่างที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์หรือไม่ตรงตามความต้องการเพื่อเป็นการลดต้นทุนขององค์กร</p> <p>3. นโยบายในการจัดสรรสวัสดิการให้กับบุคลากรควรคำนึงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อาจเปรียบเทียบได้กับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามหลักปัจจัย 4</p> <p>4. เพิ่มเติมสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระ และลดความกังวลใจด้านการเงิน ความครอบครัว เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น</p>

## อภิปรายผล

จากการวิจัย สามารถนำมาสู่การอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการศึกษาสภาพการจัดสรรด้านสวัสดิการของโรงพยาบาลขอนแก่น พบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ทราบเกี่ยวกับสวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลขอนแก่นจัดสรรให้ค่อนข้างน้อย และยกตัวอย่างได้ไม่ถึง 3 ตัวอย่าง การยกตัวอย่างค่อนข้างซ้ำ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ ค่าเครื่องแต่งกายประจำปี เป็นต้น ซึ่งในความจริงแล้ว โรงพยาบาลขอนแก่นได้จัดสรรสวัสดิการที่หลากหลายให้กับเจ้าหน้าที่ เมื่อสอบถามเพิ่มเติมว่าสวัสดิการที่ได้จัดสรรให้มีความเพียงพอและตรงตามความต้องการหรือไม่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน คือ ไม่เพียงพอและไม่ตรงตามความต้องการของตนเอง

2. ปัญหาอุปสรรคและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการ สำหรับปัญหาอุปสรรค ด้านสวัสดิการที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูล คือ เรื่องค่าตอบแทนที่น้อย ภาระหนี้สินค่อนข้างมาก ต้องรับเวรหนักเพื่อให้รายได้เพียงพอกับการชำระหนี้ และการใช้จ่ายในครอบครัว ปัญหาเรื่องที่จอดรถไม่เพียงพอ การเดินทางมาทำงานต้องใช้รถจักรยานยนต์ เนื่องจากนำรถยนต์มาแล้วไม่มีที่จอดรถ ต้องนำไปจอดในสถานจอดเอกชนและเสียค่าใช้จ่ายเอง วันละ 20 - 40 บาท เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่าย พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จะต้องขึ้นเวรครบ 16 ชั่วโมงต่อวัน เนื่องจากอัตรากำลังไม่เพียงพอ เวรเข้าต่อเวรจ่าย ตั้งแต่เวลา 08.00 - 24.00 น. ต้องใช้รถจักรยานยนต์ในการเดินทาง เป็นการเพิ่มความเสี่ยงด้านความปลอดภัย เจ้าหน้าที่บางคนที่ตั้งครรภักดิ์ต้องประสบปัญหาเรื่องที่จอดรถ ต้องใช้รถจักรยานยนต์เป็นยานพาหนะเช่นเดียวกัน อีกเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหาที่น่าสนใจ คือ เรื่องการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน เช่น การถูกเข็มทิ่มตำ การติดโรคจากคนไข้ การปฏิบัติหน้าที่พยาบาลมีความจำเป็นที่ต้องใกล้ชิดคนไข้ในการให้บริการ การสัมผัสสารคัดหลั่งของผู้ป่วย ในขณะที่ร่างกายขาดภูมิคุ้มกัน เป็นการเพิ่มโอกาสในการเกิดโรคมามากยิ่งขึ้น จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เคยเกิดการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน ต้องเสียรายได้จากการพักรักษาตัว ทั้งยังต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายประจำเดือน และขาดการเยียวยาจากหน่วยงาน

เมื่อสอบถามความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมด้านใด สามารถสรุปข้อมูล โดยจำแนกเป็นด้านดังต่อไปนี้

*สวัสดิการด้านการเงิน* ความต้องการสวัสดิการด้านการเงินเป็นความต้องการอันดับหนึ่งที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความต้องการมากที่สุด เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนชีวิตและครอบครัวให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น มีความต้องการให้จ่ายค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและได้รับเงินเพิ่มพิเศษ เช่น การจ่ายเงินค่าประสบการณ์สำหรับ ผู้ที่ทำงานมานานตามจำนวนปี, เงินค่าความเชี่ยวชาญจากการอบรมหลักสูตรที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและเฉพาะทาง, การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ของโรงพยาบาลเอง

โดยมีอัตราดอกเบี้ยที่ถูก, สวัสดิการในการกู้สินเชื่อบ้านจากธนาคารที่ทำข้อตกลงกับทางโรงพยาบาลได้ในทุกประเภทการจ้าง โดยไม่จำกัดว่าต้องเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำเท่านั้น

*สวัสดิการด้านครอบครัว* เป็นสวัสดิการที่ให้ความช่วยเหลือ แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย หรือลดความกังวลใจในการดูแลครอบครัว เช่น เงินช่วยทุนการศึกษาบุตร, การจัดตั้ง day care สำหรับบุคลากรมีการชำระค่ารายเดือนตามสมควร เพื่อเสริมสร้างความอบอุ่นภายในครอบครัวลดปัญหาสังคมและเพิ่มโอกาสในการดูแลบุตรอย่างใกล้ชิด

*สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก* มีที่จอดรถสำหรับบุคลากรฟรี ไม่ต้องเสียค่ารายเดือน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย มีการจัดสรรที่จอดรถสำหรับสตรีมีครรภ์และผู้มีปัญหาด้านสุขภาพเพื่อความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน, มีโรงอาหารสำหรับพนักงาน อาหารฟรีสำหรับบุคลากรที่มาปฏิบัติงาน คนละ 1 มื้อ มีบริเวณผ่อนคลาย เครื่องดื่ม ชา กาแฟ บริการฟรี เปิดตลอด 24 ชั่วโมง, มีสถานออกกำลังกายที่เหมาะสมและเพียงพอเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงและช่วยลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน

จะเห็นว่าปัญหาและความต้องการสวัสดิการจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ความกังวลเรื่องความปลอดภัย ด้านการเงิน และปัญหาด้านสุขภาพ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรสวัสดิการเพื่อให้พนักงานในองค์กรได้รับความสะดวกสบายในการทำงานและช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย สร้างความรู้สึกมั่นคงในอนาคต มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหาต่างๆทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงานมีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุดผู้วิจัยมองว่าปัญหาเหล่านี้ควรถูกนำมาทบทวนในการกำหนดเป็นนโยบายเพื่อจัดสรรสวัสดิการและแก้ไขปัญหาให้ตรงตามความต้องการ การใส่ใจในสวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ที่ใช้เวลาการปฏิบัติงาน 8 - 16 ชั่วโมงต่อวันเปรียบเสมือนโรงพยาบาลเป็นบ้านหลังที่สอง หากมีการจัดสรรสวัสดิการให้เหมาะสมและตรงต่อความต้องการ ให้บุคลากรรู้สึกอุ่นใจ ลดความวิตกกังวล ช่วยแบ่งเบาภาระ สวัสดิการที่ดีเหล่านี้จะช่วยจูงใจ และรักษาให้ผู้มีความรู้ความสามารถ ดำรงอยู่และเป็นฟันเฟืองขับเคลื่อนองค์กรต่อไป

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้แนวทางการแก้ไขปัญหานี้ที่น่าสนใจและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ในการจัดสรรสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรได้นั้น มีความจำเป็นอย่างยั้งที่ตรงทำแบบสำรวจความต้องการ ทำประชาคมติ โดยต้องมีการชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับอยู่เดิมทั้งหมดและทำการทบทวนว่าจำเป็นหรือควรปรับเปลี่ยน และมีความต้องการสวัสดิการด้านใดเพิ่มเติม แล้วนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์และนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของสวัสดิการนั้น สำหรับการกำหนดสวัสดิการถือเป็นคำตอบแทนทางอ้อมที่องค์กรจ่ายให้กับบุคลากรในรูปแบบต่างๆ มีความสำคัญมากขึ้นในแง่ของการแข่งขันในแต่ละองค์กร ถือเป็นภาระจูงใจให้คนอยากเข้า

มาทำงานในสถานประกอบการ และยังเป็นการรักษาบุคลากรให้ยังคงทำงานต่อไป การจัดสวัสดิการมีแนวความคิดอยู่ที่การให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และช่วยแบ่งเบาภาระซึ่งอาจเป็นไปได้ในลักษณะของการอำนวยความสะดวก การรักษาพยาบาล เป็นต้น การกำหนดสวัสดิการควรกำหนดตามประเภทของสวัสดิการซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของSitthiporn Chaisuwanrat (1999, หน้า 21-22) ที่มีการแบ่งประเภทของสวัสดิการ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความต้องการด้านสวัสดิการของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งแบ่งประเภทของสวัสดิการไว้หลายประเภท สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 สวัสดิการประเภทสุขภาพอนามัย คือ สวัสดิการที่องค์กรให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานกรณีเจ็บป่วย โดยการให้ความช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายในระดับหนึ่ง หรือออกให้ทั้งหมด ซึ่งอาจครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงานด้วย เพื่อเป็นการช่วยบรรเทา แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายและความเดือนร้อนของพนักงาน นอกจากนี้ยังมีการจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี การจัดห้องพยาบาล จัดแพทย์หรือพยาบาลมาให้บริการการรักษา เป็นต้น

3.2 สวัสดิการประเภทความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต คือ สวัสดิการที่จัดให้เพื่อช่วย พนักงานให้มีความมั่นคงในชีวิตของพนักงานและครอบครัว เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงาน ซึ่งถือเป็นการออมเงินในระยะยาวเมื่อพ้นจากการทำงานไป การจัดทำประกันชีวิตพนักงานหากเกิดกรณีเสียชีวิตจะได้เป็นการช่วยเหลือครอบครัวของพนักงานเพื่อลดความเดือดร้อนจากการสูญเสียและเป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่พนักงาน

3.3 สวัสดิการประเภทเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการเพื่อการช่วยเหลือเรื่องค่าใช้จ่ายของพนักงานที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าครองชีพ เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลืองานศพพนักงาน/ครอบครัวพนักงาน การจัดสวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น

3.4 สวัสดิการประเภทจิตใจ คือ สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อการจูงใจให้บุคคลภายนอกอยากมาร่วมทำงานกับองค์กร และจูงใจให้พนักงานที่ทำงานอยู่เดิมอยากทำงานต่อไป และการเป็นสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยจัดให้ในรูปแบบของเงินหรือการให้รางวัลตามความสามารถในการปฏิบัติงาน

3.5 สวัสดิการประเภทการศึกษา คือ สวัสดิการประเภทที่ส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาทักษะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน การจัดอบรมสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดให้มีห้องสมุดสำหรับพนักงาน เป็นต้น

3.6 สวัสดิการประเภทสันทนาการ คือ สวัสดิการที่จัดไว้ให้พนักงานได้มีการพักผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน การจัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีในองค์กร การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น การจัดให้มีการท่องเที่ยวประจำปี ห้องอาหาร งานเลี้ยงประจำปี การจัดห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย เป็นต้น

3.7 สวัสดิการประเภทสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน การออกแบบห้องทำงานหรือสถานที่ทำงานให้มีความสะดวก สะอาด ถูก



วิชาชีพ โรงพยาบาลขอนแก่น โดยจำกัดขอบเขตเฉพาะตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลขอนแก่น แม้การศึกษานี้จะสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ได้ แต่ยังคงมีประเด็นที่ควรมีการทำการศึกษาในครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) ปัญหาและความต้องการด้านสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลขอนแก่น ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบโดยเทียบเคียงกับปัญหาและความต้องการด้านสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลอื่น ๆ เช่น โรงพยาบาลร้อยเอ็ด โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ โรงพยาบาลมหาสารคาม เป็นต้น

2. การศึกษานี้เป็นการศึกษาด้วยแนวทางการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการด้านสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลขอนแก่น ควรศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพิ่มเติมโดยอธิบายข้อมูลมาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณที่ควรศึกษาเพิ่มเติม อาทิ ประเด็นด้านข้อมูลพื้นฐาน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน ภูมิภาค เพื่ออธิบายต่อว่าความต้องการด้านสวัสดิการต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับประเด็นด้านข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพอย่างไร

## References

- Arunrat Khanthar, Dech Ketcham, Krisada Sawaengdee, and Tuangtip Theerawit. (2013). "Job transfers amongst registered nurses in Thailand". *Thai Journal of Nursing Council*, 28 (3), 19-31.
- Human Resources Division, Khon Kaen Hospital. (2014). *Basic information of Khon Kaen Hospital*. Khon Kaen: Human Resources Division, Khon Kaen Hospital
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2017). *12<sup>th</sup> National Economic and Social Development Plan*. [Online]  
[https://www.nesdb.go.th/ewt\\_news.php?nid=6420&filename=develop\\_issue](https://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue). [5 March 2017]
- Rattana Buasonte. (2011 ). "Mixed Methods in Educational Research". *Silpakorn Educational Research Journal*, 2 (2), 7-20.
- Sitthiporn Chaisuwanrat. (1999). *Satisfaction and needs to develop employee welfare of Kasikornbank Public Company Limited : Case study: Employees of Kasikornbank Public Company Limited Region 28*. Master of Social Work Thesis (Administration and Social Welfare Policy): Thammasat University.