

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

ค่าตอบแทนสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 8 จังหวัด

วิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย วท.บ., วทม., Ph.D.*

กฤษดา แสงดี วท.บ., วทม., Ph.D.**

* กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

** สำนักวิชาการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และ

สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ

| | |
|------------|---------------|
| วันรับ: | 14 ม.ค. 2562 |
| วันแก้ไข: | 10 เม.ย. 2562 |
| วันตอบรับ: | 30 เม.ย. 2562 |

บทคัดย่อ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค่าตอบแทนพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับจากโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำไปสู่การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงพยาบาลทุกแห่งใน 8 จังหวัด ที่ได้จากการสุ่มด้วยวิธี stratify random sampling ภาคละ 2 จังหวัด ทำการเก็บข้อมูลจากระบบบัญชีการจ่ายค่าตอบแทนพยาบาลวิชาชีพในเดือนมกราคม 2558 ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิของแต่ละโรงพยาบาล จากโรงพยาบาล 105 แห่ง มีจำนวนข้อมูลค่าตอบแทนพยาบาลวิชาชีพ 10,014 ชุด และบันทึกในรูปแบบสำรวจอิเล็กทรอนิกส์ที่นักวิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยโปรแกรม Stata statistic release 11 ผลการศึกษา พยาบาลวิชาชีพได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ย 38,581 บาทต่อคนต่อเดือน ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.8 เป็นเงินเดือน/ค่าจ้าง รองลงมาเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าเวรบำ/ดึก ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานร้อยละ 18.8 ค่าตอบแทนตามความเชี่ยวชาญและพื้นที่ร้อยละ 6.6 ค่าตอบแทนที่จ่ายเพิ่มเป็นรายเดือนร้อยละ 6.5 และค่าสวัสดิการร้อยละ 1.2 ทั้งนี้ วิสัยทัศน์พยาบาลได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอื่น โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน จ่ายค่าตอบแทนพยาบาลต่อคนต่อเดือนในอัตราที่ใกล้เคียงกัน เมื่อจำแนกตามประเภทค่าใช้จ่าย พบว่า เงินเดือน/ค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่จ่ายเพิ่มรายเดือน(เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มรายเดือน) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามอายุและอายุงานที่เพิ่ม ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าเวรบำ/ดึก มีแนวโน้มลดลงเมื่ออายุและอายุงานที่เพิ่มขึ้น ข้อเสนอเชิงนโยบายควรปรับอัตราการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการจากแบบคงที่เป็นแบบผันแปรตามความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงาน เพื่อจูงใจให้มีความเชี่ยวชาญปฏิบัติงานนอกเวลา โดยเฉพาะในยามวิกฤตซึ่งมีบุคลากรจำกัดเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วยและผู้รับบริการ และควรศึกษาค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรสายงานพยาบาลวิชาชีพ เปรียบเทียบกับพยาบาลในสังกัดอื่นๆ ร่วมด้วย เพื่อเป็นข้อพิจารณาสำหรับกระทรวงสาธารณสุขในการปรับค่าตอบแทนให้เป็นธรรม สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

คำสำคัญ: พยาบาลวิชาชีพ, ค่าตอบแทน, โรงพยาบาลรัฐ, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

บทนำ

การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเป็นปัญหาสำคัญของระบบสาธารณสุขของประเทศไทยมากกว่า 50 ปี และในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา รัฐบาลได้สนับสนุนให้เพิ่มการผลิตมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน (ยกเว้นหลังวิกฤติเศรษฐกิจ พ.ศ.2540-2547 ที่ยุติการเพิ่มผลิต ปัจจุบันในภาพรวมของประเทศมีการผลิตพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน ถึง 10,000-12,000 คนต่อปี แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการด้านสุขภาพเนื่องจากความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้น)⁽¹⁾ ผลการศึกษาของสภาการพยาบาล ปี 2558 พบว่า ยังมีความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 30,000 คนเป็นความขาดแคลนในกระทรวงสาธารณสุขประมาณ 20,000 คน สถานการณ์การกระจายพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในระบบบริการสุขภาพ พบว่า กว่าร้อยละ 70.0 อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพในภูมิภาคทั่วประเทศ ตั้งแต่ระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ที่เป็นหน่วยบริการใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดในระดับตำบล โรงพยาบาลชุมชนในระดับอำเภอ และโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปในระดับจังหวัด ที่เป็นกำลังสำคัญในการให้บริการสุขภาพผสมผสาน ทั้งการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ ที่ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนแต่ละกลุ่มวัย⁽²⁾

การเข้าสู่สังคมสูงวัยและการเปลี่ยนแปลงด้านระบาดวิทยา ที่ทำให้ปัญหาสุขภาพของประชาชนมีความซับซ้อนและแนวโน้มการป่วยด้วยโรคเรื้อรังที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพที่มีทักษะเฉพาะทางมากขึ้น ประกอบกับการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจ ที่ทำให้ตลาดแรงงานด้านสุขภาพขยายตัว บุคลากรสุขภาพมีโอกาสรักษาการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งส่งผลต่อระบบการจ้างงานและการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุขอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้งกระทรวงสาธารณสุขยังประสบปัญหาขาดแคลนตำแหน่งการจ้างงาน⁽³⁾ ดังนั้นการแก้

ปัญหาความขาดแคลนพยาบาล จำเป็นต้องมีมาตรการที่จะจูงใจให้บุคลากรที่มีอยู่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ เพื่อให้มีกำลังคนเพียงพอกับภาระงานที่เกิดขึ้น การศึกษาของ จิราภรณ์และคณะ พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพยาบาล⁽⁴⁾ ซึ่งการบริหารค่าตอบแทนเป็นมาตรการหนึ่งที่มีความสำคัญ ทั้งในมิติที่เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเพิ่มผลิตภาพการทำงาน และมีมิติด้านภาระด้านการเงินของหน่วยงาน โดยเฉพาะในสภาวะปัจจุบันที่หน่วยบริการต้องใช้งบประมาณในการจ้างบุคลากรเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราว⁽⁵⁾ นอกเหนือจากการมีตำแหน่งข้าราชการ และพนักงานราชการ ข้อมูลปี พ.ศ. 2555 พบว่า มีลูกจ้างชั่วคราวเฉพาะสายบริการสุขภาพและสนับสนุนบริการในหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศจำนวนกว่า 32,000 คน⁽⁶⁾ หากพิจารณาเฉพาะค่าตอบแทนประเภทต่างๆ ของกระทรวงสาธารณสุขที่จ่ายให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการ นอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง มีหลายประเภทประกอบด้วย ค่าตอบแทนเบี่ยเลี้ยงเหมาจ่ายในโรงพยาบาลชุมชน⁽⁷⁾ ค่าตอบแทน พ.ต.ส.⁽⁸⁾ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในหน่วยบริการ เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนผลดีป่วย ดีก⁽⁹⁾ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนและสถานีนอนามัย⁽¹⁰⁾ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป⁽¹¹⁾ ค่าตอบแทนการคุณภาพและปริมาณงาน (pay for performance หรือ P4P)^(12,13)

อย่างไรก็ตาม ความรู้เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขยังมีจำกัด จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาค่าตอบแทนสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 8 จังหวัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ข้อมูลทุติยภูมิในระดับหน่วยงานที่ไม่เชื่อมโยงกับข้อมูลรายบุคคลของบุคลากร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบพรรณนาภาคตัดขวาง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

เลือกจังหวัดจาก 4 ภาค โดยการสุ่มตัวอย่างจังหวัดเป้าหมายด้วยวิธี Stratified Random Sampling สุ่มเลือกภาคละ 2 จังหวัด จังหวัดแรกเป็นจังหวัดที่มีโรงพยาบาลศูนย์ จังหวัดที่ 2 เป็นจังหวัดไม่มีโรงพยาบาลศูนย์

ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งในจังหวัดเป้าหมายที่ยินดีให้ข้อมูลตอบกลับ โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 105 แห่งประกอบด้วย โรงพยาบาลศูนย์ 4 แห่ง โรงพยาบาลทั่วไป 7 แห่ง และโรงพยาบาลชุมชน 94 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสำรวจที่เป็นโปรแกรมอิเล็กทรอนิกส์สร้างจาก Excel spread sheet ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามประเภทของรายจ่ายประกอบด้วย เงินเดือน เงินประจำตำแหน่งค่าจ้าง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเงินเพิ่มพิเศษต่างๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และฝึกอบรม ค่าสวัสดิการต่างๆ แบบสำรวจประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาล ส่วนที่ 2 ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่โรงพยาบาลจ่ายให้พยาบาลวิชาชีพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการ 5 เดือน ระหว่างเดือนมกราคม - พฤษภาคม 2558 ทั้งนี้ผู้วิจัยควบคุมคุณภาพการวิจัย โดยดำเนินการดังนี้

1. จัดอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมของผู้จัดเก็บข้อมูล ซึ่งคัดเลือกจากโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลละ 2 คน โดยทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติการเก็บข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลเดือนมกราคม 2558 และบันทึกข้อมูลในโปรแกรมเก็บข้อมูล

2. เก็บข้อมูลจากระบบรายงานของโรงพยาบาล
3. นักวิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล
4. วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการศึกษา และเขียนรายงานการศึกษา

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 105 แห่ง เป็นโรงพยาบาลชุมชน (รพช.) มากที่สุดจำนวน 94 แห่ง โรงพยาบาลทั่วไป (รพท.) 7 แห่ง โรงพยาบาลศูนย์ (รพศ.) 4 แห่ง มีชุดข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่จ่ายให้กับพยาบาลวิชาชีพจำนวนทั้งสิ้น 10,014 ชุด จาก รพช. มากที่สุดจำนวน 5,401 ชุด (ร้อยละ 53.9) รพศ. จำนวน 2,792 ชุด ร้อยละ 27.9 รพท. จำนวน 1,821 ชุด ร้อยละ 18.2 โดยพยาบาลวิชาชีพอยู่ในช่วงอายุ 25-29 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 20.6) มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 32.9) เป็นพยาบาลวิชาชีพทั่วไป จำนวนมากที่สุด (มากกว่า 3 ใน 4) ส่วน 1 ใน 4 เป็นพยาบาลเฉพาะทางที่ผ่านการอบรมเพิ่มเติม/พยาบาลวิสัญญี/พยาบาลสำเร็จการศึกษาปริญญาโท/เอก และเป็นข้าราชการมากที่สุด (ร้อยละ 83.3) (ตารางที่ 1)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์คำตอบแทนรวมเฉลี่ยต่อคนต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพ

คำตอบแทนรวมทุกประเภทของพยาบาลวิชาชีพเฉลี่ย 38,581 บาทต่อเดือน โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี ได้รับคำตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนน้อยที่สุด 27,871 บาท กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ได้รับคำตอบแทนเฉลี่ยมากที่สุด 49,984 บาท และเมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของคำตอบแทนที่พยาบาลวิชาชีพ มีแนวโน้มสูงขึ้นตามอายุงานที่เพิ่มขึ้น กลุ่มที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีคำตอบแทนเฉลี่ยต่ำสุด 29,486 บาทต่อเดือน กลุ่มอายุงาน 30-34 ปีมีคำตอบแทนเฉลี่ยสูงที่สุด 51,264 บาทต่อเดือน ส่วนกลุ่มอายุงานมากกว่า 35 ปี คำตอบแทนเฉลี่ยลดลงต่ำกว่ากลุ่มอายุงาน 30-34 ปีเล็กน้อย เมื่อ

ตารางที่ 1 จำนวนโรงพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง (n=10,014)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| ประเภทโรงพยาบาล | | |
| โรงพยาบาลชุมชน (94 แห่ง) | 5,401 | 53.9 |
| โรงพยาบาลทั่วไป (7 แห่ง) | 1,821 | 18.2 |
| โรงพยาบาลศูนย์ (4 แห่ง) | 2,792 | 27.9 |
| อายุ (ปี) | | |
| น้อยกว่า 25 | 73 | 0.7 |
| 25 – 29 | 2,067 | 20.6 |
| 30 – 34 | 1,235 | 12.3 |
| 35 – 39 | 1,785 | 17.8 |
| 40 – 44 | 1,742 | 17.4 |
| 45 – 49 | 1,216 | 12.1 |
| 50 ขึ้นไป | 1,896 | 18.9 |
| อายุการทำงาน (ปี) | | |
| น้อยกว่า 5 | 3,296 | 32.9 |
| 5 – 9 | 466 | 4.7 |
| 10 – 14 | 1,190 | 11.9 |
| 15 – 19 | 1,712 | 17.1 |
| 20 – 24 | 1,387 | 13.9 |
| 25 – 29 | 1,070 | 10.7 |
| 30 – 34 | 657 | 6.6 |
| 35 ขึ้นไป | 236 | 2.4 |
| ความเชี่ยวชาญ | | |
| พยาบาลวิชาชีพทั่วไป | | |
| พยาบาลเฉพาะทาง | 7,774 | 77.6 |
| - จบ ป.โท/เอก สาขาเวชปฏิบัติทุกประเภท | 89 | 0.9 |
| - จบ ป.โท/เอก สาขาอื่น ๆ | 334 | 3.3 |
| - ผ่านการอบรมหลักสูตร 4 เดือน สาขาเวชปฏิบัติทุกสาขา | 1,068 | 10.7 |
| - ผ่านการอบรมหลักสูตร 4 เดือน สาขาอื่น ๆ | 525 | 5.2 |
| - วิทยาลัยพยาบาล | 224 | 2.2 |
| สถานะการจ้าง | | |
| ข้าราชการ | 8,339 | 83.3 |
| พนักงานราชการ | 6 | 0.1 |
| พนักงานกระทรวงสาธารณสุข | 1,202 | 12.0 |
| ลูกจ้างชั่วคราว | 467 | 4.7 |

จำแนกตามความเชี่ยวชาญ พบว่า พยาบาลวิชาชีพไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมระยะ 4 เดือนหรือศึกษาต่อ มีค่าตอบแทนเฉลี่ยต่ำที่สุด 37,294 บาท วิทยาลัยพยาบาลมีค่าตอบแทนสูงที่สุด 48,750 บาท และเมื่อจำแนกตามประเภทโรงพยาบาล พบว่า ค่าเฉลี่ยและของค่าใช้จ่ายด้านบุคคลสำหรับพยาบาลวิชาชีพต่อคนต่อเดือนของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนใกล้เคียงกันอยู่ในช่วง 38,156-39,604 บาท ตารางที่ 2 และค่ามัธยฐานใกล้เคียงกัน (ภาพที่ 1)

เมื่อจำแนกค่าใช้จ่ายของโรงพยาบาลสำหรับพยาบาลวิชาชีพเป็น 5 ประเภท ประกอบด้วย

- 1) เงินเดือน/ค่าจ้าง
- 2) ค่าตอบแทนที่จ่ายเพิ่มเป็นรายเดือน เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนรายเดือน
- 3) ค่าตอบแทนตามความเชี่ยวชาญและพื้นที่ เช่น ค่าตอบแทน พ.ต.ส. ค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่าย
- 4) ค่าตอบแทนตามการปฏิบัติ เช่น ค่าตอบแทนการ

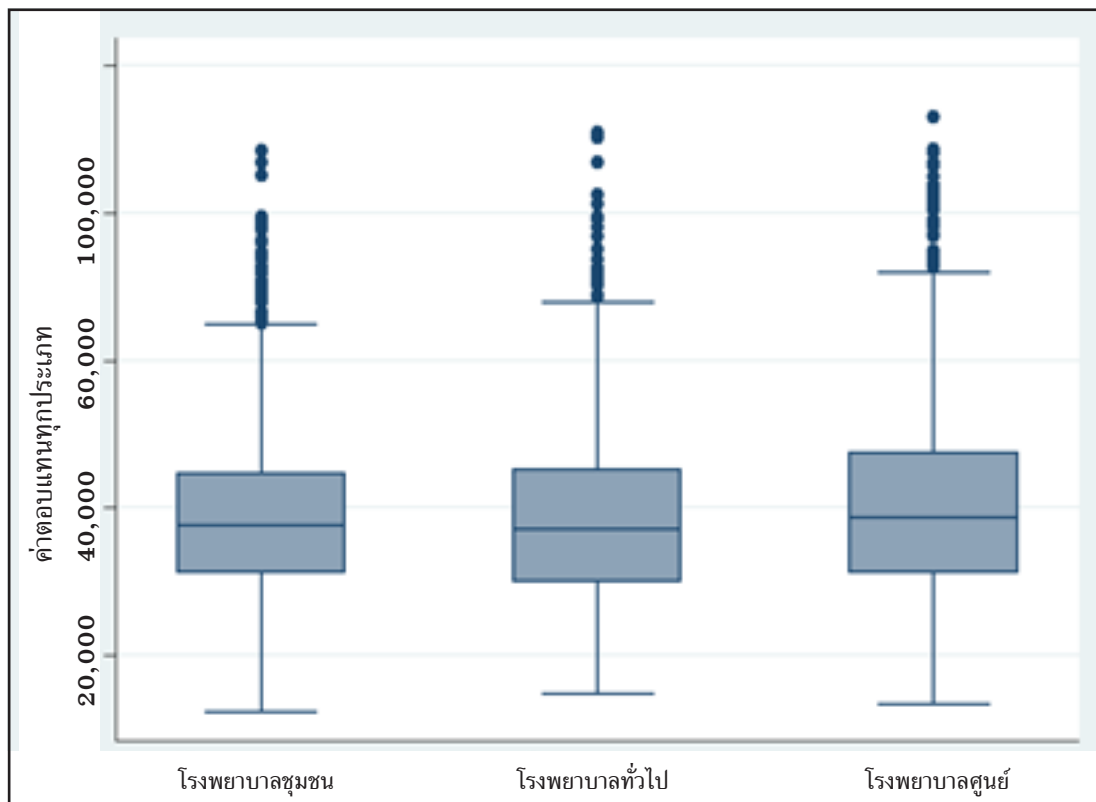
ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าเวรผลัดบ่าย/ดึก ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (คุณภาพและปริมาณงาน: P4P)

5) ค่าสวัสดิการ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าการศึกษาบุตร ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าฝึกอบรม ค่ารักษาพยาบาล (ไม่รวมส่วนที่เบิกจ่ายจากกรมบัญชีกลาง)

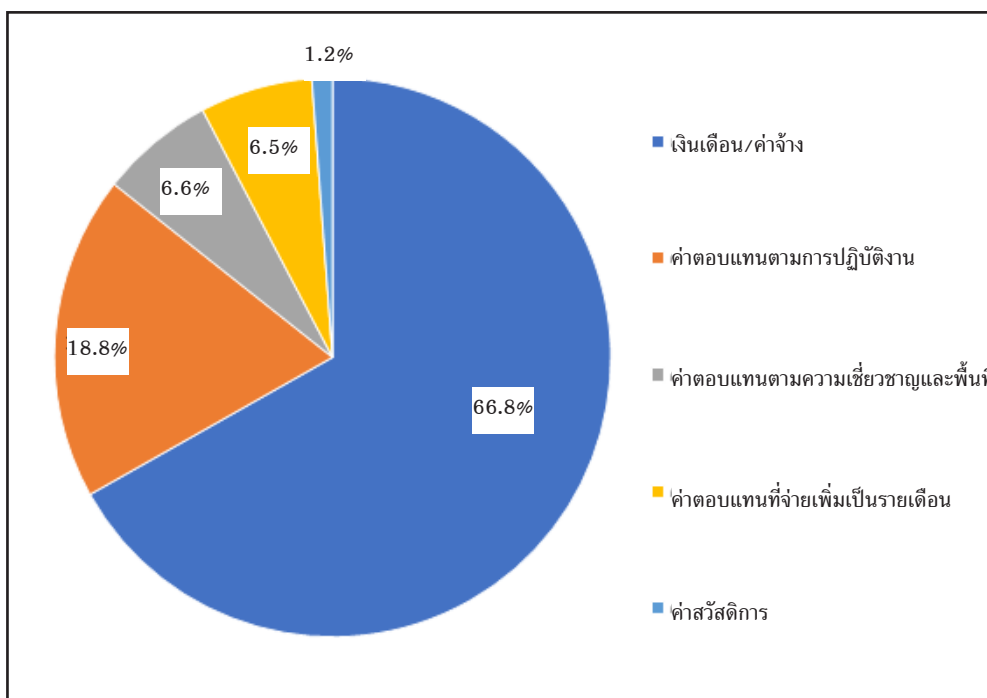
ผลการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับพยาบาลวิชาชีพเฉลี่ยต่อคนต่อเดือน จำแนกตามประเภทของค่าใช้จ่าย เป็น 5 ประเภทมีดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยค่าใช้จ่ายสำหรับพยาบาลวิชาชีพต่อคนต่อเดือน 38,581 บาท เป็นเงินเดือน/ค่าจ้างมากที่สุด 25,788 บาท ร้อยละ 66.8 รองลงมา เป็นค่าตอบแทนตามการปฏิบัติ ค่าตอบแทนตามความเชี่ยวชาญและพื้นที่ ค่าตอบแทนที่จ่ายเพิ่มเป็นรายเดือน ค่าสวัสดิการ 7,251 บาท (ร้อยละ 18.8) 2,559 บาท (ร้อยละ 6.6) 2,524 บาท (ร้อยละ 6.5) และ 459 บาท (ร้อยละ 1.2) ตามลำดับ (ภาพที่ 2)

ภาพที่ 1 ค่าตอบแทนพยาบาลวิชาชีพทุกประเภท จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล



ภาพที่ 2 ค่าตอบแทนพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามประเภทค่าตอบแทน



2. การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายประเภทเงินเดือน/ค่าจ้าง จำแนกตามอายุและอายุการทำงาน พบว่า เงินเดือน/ค่าจ้าง มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเมื่ออายุและอายุงานที่มากขึ้น โดยในกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปีมีเงินเดือน/ค่าจ้างต่ำสุด 15,601 บาท และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีมีเงินเดือน/ค่าจ้างสูงสุด 38,925 บาท กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีมีเงินเดือนค่าจ้างต่ำสุด 16,623 บาท ส่วนกลุ่มอายุงาน 30-34 ปีมีเงินเดือน/ค่าจ้างสูงสุด 40,067 บาท จำแนกตามความเชี่ยวชาญ พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรม 4 เดือนหรือศึกษาต่อมีเงินเดือน/ค่าจ้างต่ำสุด 24,425 บาท ส่วนกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านการฝึกอบรม 4 เดือน วิทยาลัยพยาบาล สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก มีเงินเดือน/ค่าจ้างใกล้เคียงกันอยู่ในช่วง 29,448 - 34,323 บาท จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล พบว่า โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน จ่ายเงินเดือน/ค่าจ้าง ในอัตราบาทต่อเดือนเฉลี่ยใกล้เคียงกันช่วง 25,210-27,004 บาท ตารางที่ 2

3. ค่าตอบแทนที่จ่ายเพิ่มเป็นรายเดือน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามอายุ และอายุการทำงานที่เพิ่มขึ้น พยาบาล

วิชาชีพที่ทั่วไปที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรม 4 เดือน/ศึกษาต่อ ค่าตอบแทนเพิ่มเป็นรายเดือนต่ำสุด 2,301 บาท ส่วนกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านการฝึกอบรม 4 เดือน วิทยาลัยพยาบาล และจบการศึกษาปริญญาโท/เอก ค่าตอบแทนเพิ่มเป็นรายเดือนใกล้เคียงกันอยู่ในช่วง 3,048-4,171 บาท ตารางที่ 2

4. การจ่ายค่าตอบแทนตามความเชี่ยวชาญและพื้นที่ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น ยกเว้นกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่มีค่าใช้จ่ายประเภทนี้ลดต่ำกว่ากลุ่มอายุ 45-49 ปี ส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุน้อยกว่า 5 ปี 5-9 ปี 10-14 ปี 15-19 ปี 20-24 ปี มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันอยู่ในช่วง 2,548-3,015 บาท ส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกลุ่มอายุ 25-29 ปี 30-34 ปี และ 35 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มลดลงคือ 2,351, 2,294 และ 1,852 บาท ตามลำดับ ค่าใช้จ่ายของ รพช. 3,307 บาท สูงกว่า รพศ และ รพท. 1,990 และ 1,483 บาทตามลำดับ ตารางที่ 2

5. การจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานมีแนวโน้มลดลงในพยาบาลที่มีอายุและอายุงานเพิ่มขึ้น แต่มีการจ่าย

ค่าตอบแทนสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 8 จังหวัด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของชุดข้อมูลพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามประเภทค่าตอบแทน

| ตัวแปร | เงินเดือน/ค่าจ้าง | ค่าตอบแทน ที่จ่ายเพิ่ม เป็นรายเดือน | ค่าตอบแทนตาม ความเชี่ยวชาญ และพื้นที่ | ค่าตอบแทน ตามการ ปฏิบัติงาน | สวัสดิการ | รวม |
|---|-------------------|---|---|-----------------------------------|-----------|--------|
| อายุ (ปี) | | | | | | |
| น้อยกว่า 25 | 15,601 | 173 | 1,821 | 10,197 | 81 | 27,871 |
| 25 - 29 | 16,262 | 674 | 2,513 | 9,766 | 122 | 29,337 |
| 30 - 34 | 18,095 | 1,012 | 2,953 | 8,745 | 288 | 31,092 |
| 35 - 39 | 22,702 | 2,529 | 2,540 | 8,472 | 402 | 36,644 |
| 40 - 44 | 26,353 | 3,274 | 2,641 | 7,126 | 506 | 39,899 |
| 45 - 49 | 33,640 | 3,649 | 2,610 | 5,212 | 610 | 45,722 |
| 50 ขึ้นไป | 38,925 | 4,199 | 2,293 | 3,695 | 871 | 49,984 |
| อายุการทำงาน (ปี) | | | | | | |
| น้อยกว่า 5 | 16,623 | 780 | 2,637 | 9,296 | 150 | 29,486 |
| 5 - 9 | 19,439 | 719 | 3,015 | 9,871 | 552 | 33,596 |
| 10 - 14 | 23,696 | 2,969 | 2,548 | 8,532 | 435 | 38,180 |
| 15 - 19 | 26,420 | 3,386 | 2,534 | 7,082 | 477 | 39,899 |
| 20 - 24 | 31,884 | 3,614 | 2,671 | 5,536 | 596 | 44,301 |
| 25 - 29 | 38,415 | 3,851 | 2,351 | 3,830 | 733 | 49,178 |
| 30 - 34 | 40,067 | 4,403 | 2,294 | 3,411 | 1,089 | 51,264 |
| 35 ขึ้นไป | 39,457 | 4,284 | 1,852 | 4,554 | 818 | 50,964 |
| ความเชี่ยวชาญ | | | | | | |
| พยาบาลวิชาชีพทั่วไป | 24,425 | 2,301 | 2,509 | 7,670 | 388 | 37,294 |
| พยาบาลวิชาชีพเฉพาะทาง | | | | | | |
| - ป.โท/เอก สาขาเวชปฏิบัติ | 30,942 | 3,740 | 3,555 | 4,060 | 374 | 4,2671 |
| - ป.โท/เอก สาขาอื่น ๆ | 34,323 | 4,172 | 2,785 | 3,780 | 740 | 45,799 |
| - หลักสูตร 4 เดือนสาขาเวชปฏิบัติทุกสาขา | 29,443 | 3,072 | 2,850 | 5,117 | 711 | 41,193 |
| - หลักสูตร 4 เดือนสาขาอื่น ๆ | 29,783 | 3,048 | 2,301 | 6,745 | 842 | 42,718 |
| - สัณญ์พยาบาล | 31,517 | 3,471 | 2,784 | 10,509 | 470 | 48,750 |
| ประเภทโรงพยาบาล | | | | | | |
| โรงพยาบาลชุมชน | 25,210 | 2,575 | 3,308 | 6,639 | 425 | 38,156 |
| โรงพยาบาลทั่วไป | 27,004 | 3,008 | 1,990 | 5,909 | 365 | 38,276 |
| โรงพยาบาลศูนย์ | 26,112 | 2,109 | 1,483 | 9,310 | 591 | 39,604 |

ค่าตอบแทนประเภทนี้สำหรับวิสัญญีพยาบาลสูงสุด และ
พยาบาลวิชาชีพที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท/เอกสาขา
อื่น ๆ ต่ำที่สุดเฉลี่ยต่อคนต่อเดือนประมาณ 10,509 บาท

และ 3,780 ตามลำดับ และพบว่าโรงพยาบาลทั่วไปมีการ
จ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานใกล้เคียงกับโรงพยาบาล-
ชุมชน 5,909 บาท และ 6,639 บาท ตามลำดับ ส่วน

โรงพยาบาลศูนย์จ่ายค่าตอบแทนสูงสุด 9,310 บาท
6. ค่าใช้จ่ายประเภทสวัสดิการ ค่าใช้จ่ายอยู่ในช่วง 81-1,088 บาทต่อคนต่อเดือนและมีแนวโน้มสูงขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น และรพช., รพท., รพศ. มีรายจ่ายในส่วนนี้ใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 361-591 บาทต่อคนต่อเดือน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

วิจารณ์

การศึกษาค่าตอบแทนสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 8 จังหวัดครั้งนี้ มีข้อค้นพบที่สำคัญดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพภาครัฐได้รับค่าตอบแทนรวมเฉลี่ยต่อคนต่อเดือน 38,581 บาทโดยค่าตอบแทนเกือบทั้งหมดกว่า 2 ใน 3 เป็นเงินเดือน/ค่าจ้าง ส่วนอีก 1 ใน 3 เป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนตามความเชี่ยวชาญ (พ.ต.ส.) ค่าตอบแทนเบี่ยเลี้ยงหมาจ่ายสำหรับ รพช. และค่าตอบแทนที่จ่ายเพิ่มเงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนรายเดือน และค่าสวัสดิการ

2. พยาบาลวิชาชีพภาครัฐได้รับค่าตอบแทนในอัตราคงที่ (fixed rate) เป็นส่วนใหญ่ (ยกเว้นเงินเดือน/ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นตามอายุที่มากขึ้น) อาทิ เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ ได้รับในอัตราคงที่ 600 บาท ต่อเวร 8 ชั่วโมง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานผลัดบ่าย/ดึก ได้รับในอัตรา 240 บาทต่อเวร โดยจ่ายในอัตราที่เท่ากันทุกคนซึ่งอัตราการจ่ายดังกล่าวไม่ได้สัมพันธ์กับประสบการณ์และความเชี่ยวชาญและวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นที่เพิ่มขึ้น จึงไม่จูงใจให้พยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงขึ้นปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ จึงควรมีการปรับหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนนอกเวลาราชการมากขึ้นตามความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น

ในขณะเดียวกันโรงพยาบาลควรพิจารณาปรับตารางการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับประเภทผู้ป่วย

3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนนอก

เวลาราชการ เวิร์ลด์ บาย/ดึก ค่าตอบแทนตามคุณภาพและปริมาณงาน (P4P) มีแนวโน้มลดลงเมื่ออายุและอายุงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เพราะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานไม่นานปฏิบัติงานเวรบาย ดึก และปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมากกว่ากลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานมานาน สัดส่วนของค่าตอบแทนจากการทำงานนอกเวลาราชการของกลุ่มพยาบาลที่ทำงานไม่นานจึงสูงกว่ากลุ่มพยาบาลที่ทำงานมานาน ดังแสดงในสัดส่วนของรายได้ที่มาจากการทำงานนอกเวลาของกลุ่มพยาบาลจบใหม่จะสูงกว่ากลุ่มพยาบาลที่ทำงานมานาน ส่วนค่าตอบแทนตามความเชี่ยวชาญและพื้นที่ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามอายุและอายุงานที่เพิ่มขึ้น แต่เริ่มลดลงเมื่ออายุ 50 ปีขึ้นไปและอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี อาจเนื่องมาจากกลุ่มที่อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปมีการย้ายแผนกการปฏิบัติงานหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่ไม่ซับซ้อน เช่น งานผู้ป่วยนอกหรืองานวิชาการเป็นงานอื่น ๆ ที่ทำให้ค่าตอบแทน พ.ต.ส. ลดลง

4. เมื่อจำแนกตามความเชี่ยวชาญ พบว่า ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ วิทยาลัยพยาบาลได้รับค่าตอบแทนสูงกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ตามอัตราค่าตอบแทนฉบับที่ 5⁽⁹⁾ ที่ได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนผู้ป่วยที่รับบริการผ่าตัด 120 บาท สำหรับการผ่าตัดเล็ก 240 บาทสำหรับการผ่าตัดใหญ่และค่าตอบแทน พ.ต.ส. ในอัตราที่สูงกว่ากลุ่มอื่น

5. ส่วนประเภทโรงพยาบาล พบว่า ค่าตอบแทนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์สูงกว่า โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน เล็กน้อย อาจเนื่องมาจากภาระงานพยาบาลเฉลี่ยต่อพยาบาลหนึ่งคนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สูงกว่าโรงพยาบาลทั่วไป สูงกว่าโรงพยาบาลชุมชน⁽¹⁴⁾ ทำให้มีการขึ้นปฏิบัติงานนอกเวลาราชการบ่อยครั้งกว่า และอาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลศูนย์จ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในอัตราที่สูงกว่าเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาล อีกทั้งอัตราค่าตอบแทนเบี่ยเลี้ยงหมาจ่ายโรงพยาบาลชุมชน กับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไปแตกต่างกันไม่มาก

ทำให้ตอบแทนพยาบาลของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน มีความแตกต่างกันไม่มากนัก แต่อย่างไรก็ตาม ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบค่าตอบแทนพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เทียบกับพยาบาลในสังกัดอื่น ๆ ร่วมด้วย เพื่อเป็นข้อพิจารณาสำหรับกระทรวงสาธารณสุขในการปรับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมในวิชาชีพพยาบาลในอนาคต เพราะในปัจจุบันมีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างกระทรวงหรือภาครัฐและเอกชนได้ง่ายขึ้น และการกำหนดค่าตอบแทนในแต่ละส่วนมีผลกระทบซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรปรับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาให้เพิ่มขึ้นตามประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญขึ้นปฏิบัติงานนอกเวลาเพิ่มขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพบริการ

ข้อเสนอในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยค่าตอบแทนสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐอื่น ๆ และโรงพยาบาลเอกชน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับเพิ่มค่าตอบแทนให้เป็นไปตามกลไกตลาด

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขที่ให้การสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบคุณสำนักพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้เก็บข้อมูลภาคสนาม จากทุกหน่วยงานที่ให้ข้อมูลที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์แก่การวิจัย และสนับสนุนให้การศึกษานี้ลุล่วงด้วยดี และขอขอบคุณคุณคุณนิชากร ศิริกนกวิไล นพ. ขวัญ-ประชา เชียงชัยสกุลไทย คุณรสสุคนธ์ กังวานเลิศ ที่กรุณาให้คำปรึกษาจนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. สภาการพยาบาล และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. โครงการขยายระยะเวลาการเพิ่มการผลิตและพัฒนาการจัดการศึกษาสาขาวิชาการพยาบาลศาสตร์ (ปีการศึกษา 2561-2565) เพื่อพัฒนาสุขภาพของประชาชนและตอบสนองยุทธศาสตร์ประเทศ ระยะที่ 1 (ปีการศึกษา 2561-2562) ธันวาคม 2561 [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อ 25 มี.ค. 2562]. แหล่งข้อมูล: <http://www.bpp.mua.go.th/>
2. ทศนา บุญทอง, สมจิตร หนูเจริญกุล. กลยุทธ์การพัฒนาและธำรงรักษาพยาบาลไว้ในวิชาชีพ. วารสารการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ไทย 2559;3:15-24.
3. สำนักงาน ก.พ. สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน. มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557-2561). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่; 2557.
4. จิราภรณ์ กองจันทร์, กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, ไกรชิต สุตะเมือง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพกรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี. วารสารวิจัย มทร กรุงเทพ. 2557;8:136-45.
5. กระทรวงสาธารณสุข. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบำรุงของหน่วยบริการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544, ประกาศ ณ วันที่ 14 ตุลาคม 2544 [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อ 2 มี.ค. 2562]. แหล่งข้อมูล: <http://203.157.213.6/nitikarn/lawyerclub/compensation/download/bumrung2.pdf>
6. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. ฐานข้อมูลบุคลากรสาธารณสุข 2551-2555. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2555.
7. กระทรวงสาธารณสุข. หลักเกณฑ์วิธีการ เงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2551, ประกาศ ณ วันที่ 28 พฤศจิกายน 2551 [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อ 5 ก.พ. 2562]. แหล่งข้อมูล: <http://203.157.213.6/nitikarn/lawyerclub/compensation/download/bumrung4.pdf>
8. สำนักงานข้าราชการพลเรือน. ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน

- (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 และประกาศ ก.พ. เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560, ประกาศ ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2560 [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อ 26 มี.ค. 2562]. แหล่งข้อมูล: <https://drive.google.com/file/d/1fdnEbGUOcJsKoMaMBYrToaezu-H8-mX4/view>
9. กระทรวงสาธารณสุข. หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2552, ประกาศ ณ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อวันที่ 5 ก.พ. 2562]. แหล่งข้อมูล: <http://203.157.213.6/nitikarn/lawyerclub/compensation/download/katobtan5.pdf>
 10. กระทรวงสาธารณสุข. หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552, ประกาศ ณ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อ 5 ก.พ. 2562]. แหล่งข้อมูล: <http://203.157.213.6/nitikarn/lawyerclub/compensation/download/katobtan6.pdf>
 11. กระทรวงสาธารณสุข. หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2552, ประกาศ ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อวันที่ 5 ก.พ. 2562]. แหล่งข้อมูล: <http://203.157.213.6/nitikarn/lawyerclub/compensation/download/katobtan7.pdf>
 12. กระทรวงสาธารณสุข. หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 8-9) พ.ศ. 2556, ประกาศ ณ วันที่ 5 เมษายน 2556 [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อวันที่ 5 ก.พ. 2562]. แหล่งข้อมูล: <http://203.157.213.6/nitikarn/lawyerclub/compensation/download/katobtan89.pdf>
 13. กระทรวงสาธารณสุข. หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 8-9) พ.ศ. 2558, ประกาศ ณ วันที่ 14 กันยายน 2558 [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อวันที่ 5 ก.พ. 2562]. แหล่งข้อมูล: <http://203.157.213.6/nitikarn/lawyerclub/compensation/download/katobtan89edit.pdf>
 14. กฤษฎา แสงดี, วิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย, ปิยะ หาญวรวงศ์ชัย. ภาระงานและผลผลิตภาพของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐ 12 แห่ง ในพื้นที่เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 2 กระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิชาการสาธารณสุข 2558;24:741-50.

Abstract: Financial Compensation for Professional Nurses Working in Hospitals under Ministry of Public Health in 8 Provinces

Wilailuk Ruangrattanatrai, Ph.D.*; Krisada Sawaengdee, Ph.D.**

** Strategy and Planning Division, The Office of permanent Secretary, Ministry of Public Health;*

*** Health Technical Office, Office of the Permanent Secretary, and International Health Policy Program, Ministry of Public Health, Thailand*

Journal of Health Science 2019;28(Suppl 1):S177-S187.

This study aimed to explore financial compensation paid to professional nurses working in hospitals under the Ministry of Public Health to contribute to the formulation of policy on human resource development. It was conducted by selecting samples from all hospitals located in 8 provinces using stratify random sampling method to get 2 provinces from each region of Thailand. Data on monthly financial compensation paid to 10,014 professional nurses from 105 studied hospitals were collected and recorded in January 2015 using electronic questionnaires. The collected data were analysed by using STATA static Release 11 descriptive statistic method. The study revealed that individual professional nurse received an average financial compensation of 38,581 baht monthly, most of which was salaries (66.8%); followed by overtime, evening/night shift and workload compensation of 18.8%; expert and area compensation (6.6%); increased monthly compensation (6.5%) and welfare benefits (1.2%). Anaesthetist nurse obtained highest compensation. An average of total compensation for professional nurse in regional hospital general hospital and community hospital was at similar rate. In regard to types of compensation, it was shown that salaries and fixed compensation climbed up in relation to age and duration of in-service while compensation for nurse speciality types and type of facilities declined in the long run. The findings from this study suggested that should adjust the rate of compensation for non-official working hours from the fix rate to a variable rate in accordance with the specialization and working experiences, particularly at night time when personnel for safety of patients were limited. In addition, comparative studies on compensation rate for professional nurses in hospitals under other sectors should be conducted in order to propose to the Ministry of Public Health to adjust appropriate compensation that would be consistent with that of the labour market. Such approach could be a motivation for work which would mitigate the problem of shortage of nurse in the Ministry of Public Health.

Keywords: professional nurses, compensation, hospitals, Ministry of Public Health