

สถานการณ์การจ้างพยาบาลเกษียณอายุในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วันเพ็ญ แก้วปาน*
สุรินธร กลัมพากร*

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย†
จุฑาริป ศีลบุตร‡

ผู้รับผิดชอบบทความ: วันเพ็ญ แก้วปาน

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การจ้างพยาบาลเกษียณอายุในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน โดยใช้แบบสำรวจการจ้างพยาบาลเกษียณอายุของสถานบริการสุขภาพใน ปีงบประมาณ 2562 และปีงบประมาณ 2563

ผลการศึกษาพบว่า โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปมีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุจำนวน 31 แห่ง จากทั้งหมด 116 แห่ง (ร้อยละ 26.7) ในปีงบประมาณ 2562 ส่วนในปีงบประมาณ 2563 มีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุจำนวน 28 แห่ง (ร้อยละ 24.1) รวม 162 คน เขตภาคกลางและตะวันออกมีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุมากที่สุด ลักษณะงานการจ้างมี 2 รูปแบบ คือ การปฏิบัติงานการพยาบาลและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่การพยาบาล (เช่น การจัดทำสารสนเทศ งานด้านเวช ระเบียบ) รูปแบบการจ้างมีทั้งแบบบางเวลาและแบบเต็มเวลา อัตราค่าจ้างมีหลายอัตราและรูปแบบการจ่ายแตกต่างกัน ทั้ง แบบรายวัน (อัตรา 600-800 บาท) แบบรายเดือนและจ่ายตามชิ้นงาน อย่างไรก็ตาม อัตราค่าตอบแทนทุกแห่งอิงตามเกณฑ์ ของกระทรวงสาธารณสุข สำหรับโรงพยาบาลชุมชนพบว่า ในปีงบประมาณ 2562 มีการจ้างงาน 20 แห่งจากทั้งหมด 780 แห่ง (ร้อยละ 2.6) จำนวน 32 คน และลดลงในปีงบประมาณ 2563 เหลือ 18 แห่งจำนวน 20 คน (ร้อยละ 2.3) ในช่วง ระหว่างปีงบประมาณ 2562-2563 พื้นที่ในภาคกลางและตะวันออก (เขตสุขภาพที่ 4, 5 และ 6 มีการจ้างงานสูงกว่าเขตอื่นๆ) ลักษณะการจ้างงานมี 2 รูปแบบ คือ 1) ปฏิบัติงานที่ฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ แผนกผู้ป่วยนอก กลุ่มงานการพยาบาล แผนก ผู้ป่วยใน คลินิกพิเศษ คลินิกฝากครรภ์ แผนกอุบัติเหตุ หน่วยจ่ายกลาง คลินิกนมแม่ แผนกศัลยกรรมกระดูก กลุ่มงานปฐม- ภูมิและชุมชน คลินิกโรคเบาหวาน และ 2) ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ ได้แก่ เวชระเบียน ตรวจสอบสุขภาพเชิงรุก รับเรื่องร้อง เรียน ศูนย์บริการหลักประกันสุขภาพ และฝ่ายประชาสัมพันธ์ อัตราค่าจ้างมีทั้งแบบรายเดือน (อัตราประมาณ 13,000-20,000 บาท) และอัตรารายคาบซึ่งขึ้นกับแผนกที่ปฏิบัติงาน (หน่วยจ่ายกลางในอัตรา 100 บาทต่อชั่วโมง หน่วยงานอื่นๆ ในอัตรา ชั่วโมงละ 80 บาทต่อคาบ และอัตรา 450 บาทต่อวัน หรือ 600 บาทต่อวันในการปฏิบัติงานที่ศูนย์รับเรื่องเรียนและฝ่าย ประชาสัมพันธ์)

* ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

† คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

‡ ภาควิชาสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์

Received 22 July 2020; Revised 21 September 2020; Accepted 30 October 2020

Suggested citation: Kaewpan W, Singchungchai P, Kalampakorn S, Sillabutra J. Situation of employing retired nurses in hospitals under the Permanent Secretary Office of Ministry of Public Health. Journal of Health Systems Research 2020;14(4):417-30.

วันเพ็ญ แก้วปาน, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, สุรินธร กลัมพากร, จุฑาริป ศีลบุตร. สถานการณ์การจ้างพยาบาลเกษียณอายุในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข 2563;14(4):417-30.



ผลการศึกษาทำให้ทราบสถานการณ์การจ้างพยาบาลเกษียณอายุ ลักษณะการจ้างงาน รูปแบบการจ้างงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้กำหนดนโยบายในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายในการจ้างพยาบาลเกษียณอายุในสถานบริการสาธารณสุขภาครัฐและข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมต่อไป

คำสำคัญ: การจ้างงาน, พยาบาลเกษียณอายุ, สถานบริการสุขภาพ

Situation of Employing Retired Nurses in Hospitals under the Permanent Secretary Office of Ministry of Public Health

Wonpen Kaewpan^{*}, Phechnoy Singchungchai[†], Surintorn Kalampakorn^{*}, Jutatip Sillabutra[‡]

^{*} Department of Public Health Nursing, Faculty of Public Health, Mahidol University

[†] Faculty of Nursing, Christian University

[‡] Department of Biostatistic, Faculty of Public Health, Mahidol University

Abstract

The cross-sectional survey research was conducted to study the situation of employment of retired nurses in hospitals under the Permanent Secretary Office of the Ministry of Public Health. The data on employment of retired nurses were surveyed from regional hospitals, general hospitals and community hospitals during fiscal year 2019-2020.

The results show that there were 31 of 116 regional and general hospitals (26.7%) that employed retired nurses in 2019. In the fiscal year 2020, there were 28 hospitals (24.1%) that employed 162 retired nurses. For community hospitals, 20 of 780 hospitals (2.6%) employed 32 retired nurses in 2019 and reduced to 18 hospitals employing 20 retired nurses in 2020. Hospitals in the central and the eastern regions had the highest employments of retired nurses. There were 2 types of job characteristics (nursing work and non-nursing work such as health information management and health record). The pattern of employment was either full-time or part-time. Many payment arrangements were reported, such as daily payment (at a rate of 600-800 baht a day), monthly payment, and performance compensation. However, all payments were based on the regulations of the Ministry of Public Health. As for community hospitals, 20 hospitals employed 32 retired nurses (2.6%) in 2019, and reduced to only 18 hospitals employing 20 nurses (2.3 %) in 2020. During the fiscal year 2019-2020, hospitals in the central and the eastern regions (Health Region 4, 5 and 6) reported the highest employment rate than other regions. Regarding the 2 types of employment: 1) the nursing work employment was reported at the outpatient department, inpatient wards, special clinics and antenatal care clinics, accident and emergency department, central dispensing unit, breast feeding clinic, orthopedic department, primary and community care unit, and diabetes clinic. 2) The non-nursing work employment was reported in other departments such as in the medical records audit, the outreach health check unit, the patient complaint services, the health insurance center, and the public relations. The monthly payment was approximately 13,000-20,000 baht a month. The time-based payments varied as 100 baht an hour for working in the central supply unit, 80 baht an hour for other units, 450-600 baht a day for the patient complaint services, and the public relations, respectively.

The results revealed the situation of employment of retired nurses, the characteristics and the patterns of employment. These results should be useful for policy development on human resource planning. Moreover, employment of retired nurses at different levels of health sectors should be further researched.

Keywords: employment, retired nurse, health service sector

บทคัดย่อและบทสรุป

โรงพยาบาลเป็นสถานบริการที่ให้บริการด้านสุขภาพ ทั้งการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน และควบคุมโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ โรงพยาบาลส่วนใหญ่ในประเทศไทยเป็นโรงพยาบาลรัฐบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข⁽¹⁾ จำแนกตามขีดความสามารถในการให้บริการในปัจจุบัน (พ.ศ. 2563) ได้เป็นหลายระดับ ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ (รพศ.) เป็นโรงพยาบาลที่มีขีดความสามารถในระดับตติยภูมิ (tertiary care) มีจำนวนเพียงมากกว่า 500 แห่ง⁽¹⁾ มีจำนวน 34 แห่ง⁽²⁾ โรงพยาบาลทั่วไป (รพท.) เป็นโรงพยาบาลที่มีขีดความสามารถในระดับทุติยภูมิ (secondary care) มีจำนวนเพียง 120 - 500 แห่ง⁽¹⁾ มีจำนวน 87 แห่ง⁽²⁾ โรงพยาบาลชุมชนเป็นโรงพยาบาลที่มีขีดความสามารถในระดับปฐมภูมิ (primary care) หรือระดับทุติยภูมิ (secondary care) ในบางแห่งมีจำนวนเพียง 10 - 120 แห่ง⁽¹⁾ มีจำนวน 778 แห่ง⁽²⁾ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นสถานพยาบาลประจำตำบลระดับปฐมภูมิ ที่ไม่รับผู้ป่วยใน และไม่มีแพทย์ทำงานอยู่เป็นประจำ แต่จะอาศัยความร่วมมือกับแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน⁽¹⁾ มีจำนวน 9,769 แห่ง⁽²⁾

ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาความขาดแคลนพยาบาลเนื่องจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่ การผลิต การกระจายกำลังคนและการธำรงรักษาพยาบาลไว้ในระบบบริการไม่เหมาะสม สอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่ระบุปัญหาความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในภาครัฐ เช่น 1) การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ ไม่มั่นคงในอาชีพจึงลาออกไปอยู่ภาคเอกชน 2) ภาระงานหนัก ต้องขึ้นเวรตึก 3) มีปัญหาสุขภาพ⁽³⁾ รวมทั้งความไม่สมดุลในการกระจายกำลังคนทั้งในเชิงพื้นที่ ภูมิศาสตร์และทักษะในระดับสถานบริการสุขภาพ⁽⁴⁾ จากปัญหาดังกล่าวทำให้พยาบาลอยู่ในระบบราชการน้อย โดยพบว่ามีพยาบาลทำงานในสถานบริการสังกัดกระทรวง

สาธารณสุขเพียงร้อยละ 30 ที่เหลือไปอยู่ภาคเอกชนเพราะรายได้สูงกว่าภาครัฐ 2-3 เท่า⁽⁴⁾ นอกจากนี้ พยาบาลบางส่วนลาออกไปทำงานอื่น และบางส่วนเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพราะความเหนื่อยหน่ายต่อลักษณะงาน จากข้อมูลพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขปี 2563 พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพ 118,560 คน เป็นข้าราชการ 105,631 คน (ร้อยละ 88.59) และเป็นพนักงานข้าราชการ 13,607 คน⁽⁵⁾ ซึ่งยังไม่บรรจุเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ สภาการพยาบาลได้เรียกร้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาบรรจุพยาบาลเป็นข้าราชการเพื่อลดปัญหาความขาดแคลนพยาบาล เนื่องจากพยาบาลลาออกจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนเป็นจำนวนมาก⁽⁵⁾

จากรายงานของสภาการพยาบาล ในปี พ.ศ. 2559 พบว่า ประเทศไทยมีกำลังคนทางการพยาบาลเพิ่มขึ้น 3.65 เท่าในช่วงเวลา 20 ปีที่ผ่านมา มีอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพ 1 คนต่อประชากร 412 คน⁽⁶⁾ เมื่อพิจารณาการกระจายตัวทางด้านภูมิศาสตร์ พบว่า เขตพื้นที่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับกรุงเทพมหานครมีช่องว่างของการกระจายตัวในพื้นที่ค่อนข้างมาก⁽⁵⁾ ขณะเดียวกันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นสังคมสูงวัย ส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพของประชาชน โดยมีแบบแผนการเจ็บป่วยส่วนใหญ่เป็นโรคเรื้อรังและมีภาวะพึ่งพิงสูง ดังนั้น จึงมักมีข้อเสนอให้ขยายอายุเกษียณของพยาบาลและมีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุทำงานต่อ เนื่อง ทั้งในรูปแบบเต็มเวลาหรือบางเวลา^(3,5,7) ทั้งนี้ จากปรากฏการณ์ในสังคมไทยเกี่ยวกับการทำงานของผู้เกษียณอายุ พบว่ามีหน่วยงานในภาครัฐจ้างงานต่อเนื่องภายหลังเกษียณอายุ เนื่องจากรัฐบาลมีข้อยกเว้นเป็นกรณีพิเศษ เช่น ผู้พิพากษา อาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยมีการต่อเวลาการทำงานอีกคราวละ 1 ปี จนถึงอายุ 65 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่มีการดำเนินการในกลุ่มวิชาชีพพยาบาลจึงทำให้การทำงานหลังเกษียณอายุของพยาบาลยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน

รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการทำงานแก่ผู้สูงอายุเพื่อสร้างหลักประกันทางรายได้ โดยการส่งเสริมการจ้างงานแก่

ผู้สูงอายุ เพื่อให้มีรายได้เก็บออมในระยะเวลาสั้นขึ้น และมีจำนวนเงินเพียงพอสำหรับการยังชีพตลอดอายุขัย เพื่อสร้างความมั่นคงในยามสูงวัยและยกระดับคุณภาพชีวิตให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี สอดคล้องกับแนวคิด active ageing ที่ระบุว่าองค์ประกอบ การจ้างงานและการมีงานทำของผู้สูงอายุจะเป็นดัชนีวัด สภาวะของการมีภาวะพหุพลังในผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริม การประเมินด้วยดัชนี retirement index⁽⁸⁾ ซึ่งใช้ประเมิน การเตรียมพร้อมทางการเงิน โดยการจ้างงานผู้สูงอายุช่วย ส่งเสริมให้ดัชนีดังกล่าวอยู่ในระดับสูงขึ้น นับว่าการส่งเสริมการทำงานที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุมีประโยชน์ต่อผู้ สูงอายุหลายประการ โดยช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่าใน ตนเอง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอันเนื่องมาจากการมีกิจกรรมต่างๆ และทำให้มีสุขภาพดีขึ้น รวมทั้งมีรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีพด้วยตนเอง

ปัจจุบันโครงสร้างอายุของพยาบาลมีความสอดคล้อง กับโครงสร้างประชากรของประเทศไทยที่ก้าวเข้าสู่การ เป็นสังคมสูงวัย กล่าวคือ มีพยาบาลที่กำลังทยอยเข้าสู่วัย เกษียณอายุเป็นจำนวนมาก โดยคาดว่าในปีงบประมาณ 2560-2564 จะมีพยาบาลเกษียณอายุเฉลี่ยสูงถึง 1,070 คน ต่อปีและเพิ่มขึ้นเป็น 3 เท่าใน 20 ปีข้างหน้า⁽³⁾ โดยพยาบาล ในกลุ่มเจนเนอร์ชั่นเบบี้บูมเมอร์กำลังเข้าสู่วัยเกษียณอายุ ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นทั่วโลก เช่น ประเทศ สหรัฐอเมริกา พบว่า พยาบาลอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสัดส่วน น้อยลง ส่วนผู้ที่มีอายุ 40-49 ปี มีสัดส่วนเพิ่มขึ้น และพบ ว่าประมาณร้อยละ 40 ของพยาบาลทั้งหมดมีอายุมากกว่า 50 ปี⁽⁹⁾ และพบแนวโน้มของพยาบาลที่อยู่ในวัยสูงอายุใน หลายประเทศทั่วโลก เช่น ฟิลิปปินส์ แคนาดา ออสเตรเลีย ประเทศในแถบยุโรปตะวันตก แอฟริกาและแอฟริกาใต้ จากแนวโน้มดังกล่าวคาดประมาณว่าจะมีความยากลำบาก ในการหากำลังคนเพื่อชดเชยได้ทันและเพียงพอ กอปรกับ มาตรการเงินโยกย้ายในการวางแผนและออกแบบงาน รวมทั้งการขยายโอกาสการทำงานแก่กำลังคนสูงอายุในวิชาชีพ พยาบาล ยังไม่เป็นที่ชัดเจน จึงทำให้ประสบปัญหา

ด้านความขาดแคลนกำลังคนในการจัดบริการในสถาน บริการสุขภาพ

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลเชิงประจักษ์ในสังคมไทย พบว่า ยังมีพยาบาลส่วนหนึ่งทำงานภายหลังเกษียณ อายุทั้งในสถานศึกษา สถานประกอบการ และสถาน บริการสาธารณสุข เช่น ศูนย์บริการสาธารณสุข ในสังกัด กรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลในสังกัดภาครัฐ โดย มีการจ้างงานเป็นแบบรายวันและรายเดือน แต่ยังไม่เคย มีรายงานวิจัยว่ามีการจ้างงานจำนวนเท่าใด ลักษณะ รูปแบบการจ้างงานเป็นอย่างไร ดังนั้น การศึกษาวิจัย นี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การจ้าง พยาบาลเกษียณอายุในสถานบริการสุขภาพสังกัดกระทรวง สาธารณสุข เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและนำไปสู่การศึกษา วิจัยเชิงนโยบายการจ้างงานเพื่อขยายโอกาสการทำงาน แก่พยาบาลเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศด้านการพัฒนากำลังคนใน สังคมสูงวัย

ระเบียบวิธีศึกษา

การศึกษานี้มีรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ แบบภาคตัดขวาง ประชากรคือ โรงพยาบาลในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข ระดับโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาล ทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน ที่มีการจ้างพยาบาลเกษียณ อายุปฏิบัติงานในระหว่างปีงบประมาณ 2562-2563

เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสำรวจสถานบริการสุขภาพ ที่มีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุ ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยว กับรายชื่อสถานบริการ จำนวนการจ้างพยาบาลเกษียณ อายุและรายละเอียดเกี่ยวกับปีที่จ้าง หน้าที่รับผิดชอบโดย ทั่วไปของพยาบาลเกษียณอายุ

ระยะเวลาการเก็บข้อมูลทั้งหมดในการวิจัย ผู้วิจัย เริ่มเก็บข้อมูลภายหลังจากผ่านการรับรองการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมฯ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูล 2 ช่วง คือ ช่วงที่ 1 ระหว่างเดือนกันยายน-ตุลาคม 2562 และ ช่วงที่

2 ระหว่างเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2563 ทั้งนี้เนื่องจากการจ้างงานเป็นแบบรายปีโดยใช้ระยะเวลาปีงบประมาณ ซึ่งทั้ง 2 ช่วงเวลาเป็นระยะสิ้นปีงบประมาณ 2562 และเริ่มต้นปีงบประมาณ 2563 ทำให้ต้องปรับระยะเวลาการเก็บข้อมูลให้สอดคล้องกับปีงบประมาณ

วิธีการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานกับผู้บริหารของกองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข และประธานชมรมผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนแห่งประเทศไทย เพื่อเชิญเป็นผู้ประสานงานในการรวบรวมข้อมูล โดยผู้ประสานงานจะสอบถามผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลทางกลุ่มไลน์ชมรมพยาบาลในระดับโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป และชมรมผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนแห่งประเทศไทยทั้ง 2 กลุ่ม ในเบื้องต้นว่าสถานบริการสุขภาพแห่งใดบ้างที่มีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น หากที่ได้มีการจ้างงานจึงจะสอบถามรายละเอียดโดยส่งแบบสำรวจไปยังผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลทางอิเล็กทรอนิกส์เมลล์เพื่อขอให้กรอกข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานของพยาบาลเกษียณอายุในสถานบริการสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลการจ้างพยาบาลเกษียณอายุ จำแนกตามระดับโรงพยาบาล ระหว่างปีงบประมาณ 2562-2563

1.1 ระดับโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป

ในปีงบประมาณ 2562 มีโรงพยาบาลที่จ้างพยาบาลเกษียณฯ 31 แห่ง จากทั้งหมด 116 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 26.7 ของโรงพยาบาลระดับนี้ทั้งหมด เมื่อพิจารณาจากภาค พบว่า ภาคกลางและตะวันออกมีการจ้างงานมากที่สุด เมื่อพิจารณารายเขตสุขภาพ พบว่า เขต 3 ในภาคเหนือมีการจ้างงานมากที่สุด (ร้อยละ 80.0) ภาคกลาง

คือเขต 4 (ร้อยละ 50.0) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือคือเขต 8 (ร้อยละ 11.1) และภาคใต้คือเขต 11 (ร้อยละ 36.7) โดยมีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุรวม 168 คน ขณะที่เขต 7 และเขต 9 ไม่มีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุ (ตารางที่ 1)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มี 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล โดยส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานเดิมในแผนกเดิม เพราะขาดคนปฏิบัติงาน นอกจากนั้นจะเป็นการจ้างงานเพื่อชดเชยผู้ปฏิบัติงานที่มีจำนวนไม่เพียงพอในแต่ละเวร เช่น แผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยใน ตึกสูติกรรม แผนกวิสัญญี แผนก ICU (intensive care unit) คลินิกพิเศษ

2) ปฏิบัติงานในแผนกอื่นและงานอื่นที่ไม่ใช่งานพยาบาลโดยตรง เช่น งานที่ศูนย์สันติวิธี งานสารสนเทศ งานเวชระเบียน

รูปแบบการจ้างและอัตราจ้าง ส่วนใหญ่เป็นการจ้างเหมารายคาบ 8 ชั่วโมงต่อเวร ค่าตอบแทนประมาณ 600–800 บาทต่อเวร โดยอิงตามเกณฑ์ค่าล่วงเวลาปกติที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ร่วมกับการพิจารณาจากงบประมาณเงินบำรุงของแต่ละโรงพยาบาลและภาวะเศรษฐกิจของจังหวัด

ในปีงบประมาณ 2563 มีโรงพยาบาลที่จ้างพยาบาลเกษียณอายุ 28 แห่ง จากทั้งหมด 116 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.1 จำนวนการจ้างงานรวมทั้งหมด 162 คน กระจายในทุกเขต ยกเว้นเขต 9 ซึ่งไม่มีการจ้างงาน ในขณะที่ภาคกลางและภาคตะวันออกมีการจ้างงานมากที่สุดในเขต 4, 5, และ 6 โดยเขต 4 มีการจ้างงานสูงสุด รวม 5 จังหวัดจำนวน 45 คน ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยนอก ห้องผ่าตัด แผนกเทคนิค แผนกออร์โธปิดิกส์ ห้องพิเศษ เป็นต้น สำหรับเขต 5 มีการจ้างงานใน 4 จังหวัดรวม 25 คน ปฏิบัติงานที่หน่วย palliative care หน่วยสารสนเทศ หน่วยปฐมภูมิ หน่วย nurse aged care แผนกผู้ป่วยนอก ห้องคลอด คลินิกพิเศษกัญชา เป็นต้น (ตารางที่ 2)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มี 2 ลักษณะเช่นเดียวกับปีงบประมาณ 2562 ดังนี้



1) ปฏิบัติงานที่แผนกการพยาบาล หลายแผนก เช่น แผนกวิสัญญี ห้องผ่าตัด แผนกผู้ป่วยนอก ห้องพิเศษ แผนกสูติรีเวช แผนกอุบัติเหตุ แผนกออโรโธปิดิกส์ หน่วย palliative care หน่วยปฐมภูมิ คลินิกพิเศษกัญชา แผนกเด็ก แผนกศัลยกรรม หน่วยไตเทียม แผนกจักษุ แผนกจิตเวช

2) ปฏิบัติงานที่แผนกอื่นๆ ที่ไม่ใช่งานการพยาบาล

โดยตรง เช่น แผนกสารสนเทศ ฝ่ายประกันสังคม ฝ่ายประชาสัมพันธ์

รูปแบบการจ้างงานและอัตราจ้าง ส่วนใหญ่เป็นการจ้างแบบบางเวลา (part-time) และแบบเต็มเวลา อีกทั้งมีแบบเหมาจ่ายรายคาบ และปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงเป็นรายวัน อัตราวันละ 600 บาท บางแห่งคิดตามชิ้นงาน บางแห่งคิดเป็นรายเดือน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของโรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลศูนย์ที่จ้างพยาบาลเกษียณอายุในปีงบประมาณ 2562 จำแนกรายภาคและเขตสุขภาพ

ภาค/ เขตสุขภาพ	จำนวน รพท./รพศ. ทั้งหมด (แห่ง)	จำนวน รพศ./รพท. ที่มีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุ (แห่ง)	ร้อยละ รพศ./รพท. ที่จ้างพยาบาลเกษียณอายุ	จำนวนพยาบาลเกษียณอายุที่ปฏิบัติงานใน รพศ./รพท. (คน)		
				พยาบาลวิชาชีพ (คน)	พยาบาลเทคนิค (คน)	รวม (คน)
เหนือ						
เขต 1	11	1	9.1	3	0	3
เขต 2	7	1	14.3	8	1	9
เขต 3	5	4	80.0	29	0	29
รวม	23	6	26.1	40	1	41
กลางและตะวันออก						
เขต 4	12	6	50.0	23	1	24
เขต 5	15	6	40.0	16	5	21
เขต 6	14	5	35.7	40	2	42
รวม	41	17	41.5	79	8	87
ตะวันออกเฉียงเหนือ						
เขต 7	6	0	0.0	0	0	0
เขต 8	9	1	11.1	3	0	3
เขต 9	8	0	0.0	0	0	0
เขต 10	8	2	25.0	5	1	6
รวม	31	3	9.7	8	1	9
ใต้						
เขต 11	11	4	36.7	18	8	26
เขต 12	10	1	10.0	4	0	4
รวม	21	5	23.8	22	8	30
รวม	116	31	26.7	149	18	167

อัตราค่าจ้าง ส่วนใหญ่มีอัตราค่าจ้างวันละ 600 บาท บางแห่งวันละ 700-750 บาท (แผนกเวชกรรมสังคม อัตรา 750 บาท แผนกจิตเวช 700 บาท แผนกผู้ป่วยนอก อัตรา 720 บาท หากเป็นพยาบาลเทคนิค อัตราวันละ 560 บาท ถ้าคิดตามชิ้นงานอัตรา 750 บาทต่อ 8 ชั่วโมง)

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างปีงบประมาณ 2562 และปีงบประมาณ 2563 พบว่า ปีงบประมาณ 2562 มี

จำนวนโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปที่จ้างพยาบาลเกษียณอายุสูงกว่าปีงบประมาณ 2563 เล็กน้อย โดยในปี 2563 ทุกภาคยกเว้นภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนโรงพยาบาลจ้างงานลดลง (ตารางที่ 3)

เมื่อพิจารณาจำนวนพยาบาลเกษียณอายุที่ได้รับการจ้างพบว่า ปีงบประมาณ 2562 โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปทั้งหมดจ้างทั้งพยาบาลวิชาชีพและพยาบาล

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของโรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลศูนย์ที่มีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุในปีงบประมาณ 2563 จำแนก รายภาคและเขตสุขภาพ

ภาค/ เขตสุขภาพ	จำนวน รพท./รพศ. ทั้งหมด (แห่ง)	จำนวน รพศ./รพท. ที่มีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุ (แห่ง)	ร้อยละ รพศ./รพท. ที่จ้างพยาบาลเกษียณอายุ	จำนวนพยาบาลเกษียณอายุที่ปฏิบัติงานใน รพศ./รพท. (คน)		
				พยาบาล วิชาชีพ (คน)	พยาบาล เทคนิค (คน)	รวม (คน)
เหนือ						
เขต 1	11	2	18.2	2	0	2
เขต 2	7	1	14.3	5	0	5
เขต 3	5	2	40.0	5	0	5
รวม	23	5	21.7	12	0	12
กลางและตะวันออกเฉียงเหนือ						
เขต 4	12	5	41.7	39	6	45
เขต 5	15	4	27.7	20	5	25
เขต 6	14	5	35.7	35	0	35
รวม	41	14	34.1	94	11	105
ตะวันออกเฉียงเหนือ						
เขต 7	6	1	16.7	2	1	3
เขต 8	9	1	11.1	3	0	3
เขต 9	8	0	0.0	0	0	0
เขต 10	8	3	37.5	8	0	8
รวม	31	5	16.1	13	1	14
ใต้						
เขต 11	11	3	27.3	30	0	30
เขต 12	10	1	10.0	1	0	1
รวม	21	4	19.0	31	0	31
รวม	116	28	24.1	150	12	162



เทคนิคมากกว่าในปีงบประมาณ 2563 เล็กน้อย แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายภาคพบว่า ในปีงบประมาณ 2563 มีจำนวนพยาบาลฯ ที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นในทุกภาค ยกเว้นภาคเหนือที่มีการจ้างงานลดลง (ตารางที่ 4)

ลักษณะการจ้างงานจะเป็นการจ้างงานโดยมีสัญญาจ้างแบบรายปี ซึ่งส่วนใหญ่พยาบาลเกษียณอายุที่ปฏิบัติ

งานจะทำงานต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2562 ถึงปีงบประมาณ 2563

1.2 ระดับโรงพยาบาลชุมชน

ปีงบประมาณ 2562 มีโรงพยาบาลชุมชน (รพช.) จ้างพยาบาลเกษียณอายุ 20 แห่ง จากทั้งหมด 780 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.6 ของจำนวนโรงพยาบาลชุมชนทั้งหมด โดย

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปที่มีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุ ระหว่างปีงบประมาณ 2562-2563 จำแนกรายภาคและเขตสุขภาพ

ภาค/เขตสุขภาพ	ปีงบประมาณ 2562			ปีงบประมาณ 2563		
	จำนวน รพศ./รพท. ทั้งหมด (แห่ง)	จำนวน รพศ./รพท. ที่จ้างพยาบาล เกษียณอายุ (แห่ง)	ร้อยละ รพ. ที่จ้างงาน พยาบาลเกษียณ อายุ	จำนวน รพศ./รพท. ทั้งหมด (แห่ง)	จำนวน รพศ./รพท. ที่จ้างพยาบาล เกษียณอายุ (แห่ง)	ร้อยละ รพ. ที่จ้างงาน พยาบาลเกษียณ อายุ
เหนือ						
เขต 1	11	1	9.1	11	2	18.2
เขต 2	7	1	14.3	7	1	14.3
เขต 3	5	4	80.0	5	2	40.0
รวม	23	6	26.1	23	5	21.7
กลางและตะวันออก						
เขต 4	12	6	50.0	12	5	41.7
เขต 5	15	6	40.0	15	4	27.7
เขต 6	14	5	35.7	14	5	35.7
รวม	41	17	41.5	41	14	34.1
ตะวันออกเฉียงเหนือ						
เขต 7	6	0	0.0	6	1	16.7
เขต 8	9	1	11.1	9	1	11.1
เขต 9	8	0	0.0	8	0	0.0
เขต 10	8	2	25.0	8	3	37.5
รวม	31	3	9.7	31	5	16.1
ใต้						
เขต 11	11	4	36.7	11	3	27.3
เขต 12	10	1	10.0	10	1	10.0
รวม	21	5	23.8	21	4	19.0
รวม	116	31	26.7	116	28	24.1

มีพยาบาลเกษียณอายุรวม 32 คน เขตสุขภาพที่มี รพช. จ้างพยาบาลฯ มากที่สุดได้แก่เขตสุขภาพที่ 1 คือ 6 แห่ง รวม 6 คน ส่วนเขตสุขภาพที่ 5 มี รพช. จ้างพยาบาลฯ 3 แห่ง รวม 9 คน

ปีงบประมาณ 2563 มี รพช. จ้างพยาบาลเกษียณอายุ จำนวน 18 แห่ง รวม 20 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ของโรงพยาบาลชุมชนที่มีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุโดยภาค

กลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการจ้างมากที่สุด รองลงมาเป็นภาคเหนือเท่ากับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเขตสุขภาพที่ 6 มีการจ้างมากที่สุด คือ 4 แห่ง รวม 7 คน (ตารางที่ 4)

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างปีงบประมาณ 2562 และ 2563 พบว่า ในปีงบประมาณ 2562 มีการจ้าง 20 แห่ง รวม 32 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ส่วนปีงบประมาณ 2563 มีการจ้างลดลงเหลือ 18 แห่ง รวม 20 คน คิดเป็น

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบจำนวนพยาบาลเกษียณอายุที่ได้รับการจ้างงานจากโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ระหว่างปีงบประมาณ 2562-2563 จำแนกรายภาคและเขตสุขภาพ

ภาค/เขตสุขภาพ	ปีงบประมาณ 2562			ปีงบประมาณ 2563		
	จำนวน พยาบาล วิชาชีพ (คน)	จำนวน พยาบาล เทคนิค (คน)	รวม	จำนวน พยาบาล วิชาชีพ (คน)	จำนวน พยาบาล เทคนิค (คน)	รวม
เหนือ						
เขต 1	3	0	3	2	0	2
เขต 2	8	1	9	5	0	5
เขต 3	29	0	29	5	0	5
รวม	40	1	41	12	0	12
กลางและตะวันออกเฉียงเหนือ						
เขต 4	23	1	24	39	6	45
เขต 5	16	5	21	20	5	25
เขต 6	40	2	42	35	0	35
รวม	79	8	87	94	11	105
ตะวันออกเฉียงเหนือ						
เขต 7	0	0	0	2	1	3
เขต 8	3	0	3	3	0	3
เขต 9	0	0	0	0	0	0
เขต 10	5	1	6	8	0	8
รวม	8	1	9	13	1	14
ใต้						
เขต 11	18	8	26	30	0	30
เขต 12	4	0	4	1	0	1
รวม	22	8	30	31	0	31
รวม	149	18	167	150	12	162



ร้อยละ 2.3 โดยในช่วงระหว่างปีงบประมาณ 2562-2563 พื้นที่ในภาคกลางและตะวันออก (เขตสุขภาพที่ 4, 5 และ 6) มีการจ้างสูงกว่าภาคอื่นๆ แสดงว่า พื้นที่ภาคกลางและตะวันออก โดยเฉพาะในเขตสุขภาพที่ 5 และ 6 มีความต้องการจ้างพยาบาลเกษียณอายุมากกว่าที่อื่น

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มี 2 รูปแบบ ดังนี้

1) ปฏิบัติงานที่ฝ่ายการพยาบาล เช่น ที่แผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยใน คลินิกพิเศษ คลินิกฝากครรภ์ แผนกอุบัติเหตุ หน่วยจ่ายกลาง คลินิกนมแม่ แผนกศัลยกรรมกระดูก กลุ่มงานปฐมภูมิ คลินิกโรคเบาหวาน

2) ปฏิบัติงานอื่นๆ เช่น งานเวชระเบียน งานตรวจ

สอบ (audit) งานตรวจสุขภาพเชิงรุก งานรับเรื่องร้องเรียน อัตราค่าจ้าง สรุปดังนี้

1) ปฏิบัติงานที่ฝ่ายการพยาบาล (1) จ่ายแบบรายเดือน ทั่วไปมีอัตราประมาณ 20,000 บาท คลินิกนมแม่ อัตรา 13,760 บาท หอผู้ป่วยใน อัตรา 13,000 บาทต่อเดือน (2) จ่ายแบบรายคาบ อัตราค่าจ้างประมาณ 600-800 บาทต่อ 8 ชั่วโมง

อัตราค่าจ้างมีความแตกต่างกันตามลักษณะงานและแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยในแผนกศัลยกรรมกระดูก หอผู้ป่วยพิเศษ ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน เหม่าจ่ายรายคาบ สำหรับอัตราค่าจ้างงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพวันละ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของโรงพยาบาลชุมชนที่มีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุ ปีงบประมาณ 2562 และ 2563 จำแนกรายภาคและเขตสุขภาพ

เขตสุขภาพ	ปีงบประมาณ 2562			ปีงบประมาณ 2563		
	จำนวน รพช. ทั้งหมด (แห่ง)	จำนวน รพช. ที่จ้างพยาบาลเกษียณอายุ (แห่ง)/คน	ร้อยละ	จำนวน รพช. ทั้งหมด (แห่ง)	จำนวน รพช. ที่จ้างพยาบาลเกษียณอายุ (แห่ง)/คน	ร้อยละ
เหนือ						
เขต 1	91	6/6	6.6	91	0/0	0
เขต 2	40	1/2	2.5	40	1/1	2.5
เขต 3	49	1/1	2.0	49	2/2	4.1
กลางและตะวันออก						
เขต 4	59	3/8	5.2	59	4/4	6.8
เขต 5	51	3/9	5.9	51	4/4	7.8
เขต 6	59	3/3	5.1	59	4/7	6.8
ตะวันออกเฉียงเหนือ						
เขต 7	71	2/2	2.8	71	1/1	1.4
เขต 8	79	1/1	1.3	79	0/0	0.0
เขต 9	81	0/0	0.0	81	1/1	1.2
เขต 10	63	0/0	0.0	63	1/1	1.6
ใต้						
เขต 11	69	0/0	0.0	69	0/0	0.0
เขต 12	68	0/0	0.0	68	0/0	0.0
รวม	780	20/32	2.6	780	18/20	2.3

600 บาท พยาบาลเทคนิควันละ 480 บาท สำหรับในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แผนกฉุกเฉิน หอผู้ป่วยใน จ้างเป็นรายคาบ จำนวน 8 ชั่วโมงต่อวัน อัตราเฉลี่ย 12,000-13,000 บาทต่อเดือน คลินิกฝากครรภ์ อัตรา 8 ชั่วโมง 900 บาท บางแห่งจ้าง 6 ชั่วโมงต่อวันวันละ 600 บาท แผนกวิสัญญี อัตรา 720 บาทต่อเวร ธนาคารเลือดจ่ายในอัตรา 80 บาทต่อชั่วโมง วันละ 4-8 ชั่วโมง ห้องทำแผล อัตรา 95 บาทต่อชั่วโมง คลินิกโรคไม่ติดต่อ อัตรา 80 บาทต่อชั่วโมง งานปฐมภูมิ อัตรา 600 บาทต่อวัน

2) **ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ** เช่น แผนกเวชระเบียน รูปแบบเป็นรายคาบ อัตราชั่วโมงละ 80 บาท ศูนย์รับร้องเรียน อัตรา 450-600 บาทต่อวัน

วิจารณ์และข้อยุติ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาสถานการณ์การจ้างพยาบาลเกษียณอายุในสถานบริการสุขภาพ ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษามีข้อสรุป ดังนี้

มีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุปฏิบัติงานทั้งในระดับโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนเกือบทุกเขตสุขภาพในประเทศไทย โดยปฏิบัติงานที่หลายหน่วยงาน คือ 1) หน่วยบริการที่ให้บริการการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง เช่น แผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยใน แผนกวิสัญญี แผนกสูติกรรม แผนก ICU และคลินิกพิเศษ และ 2) หน่วยบริการสนับสนุนงานพยาบาล ได้แก่ ศูนย์สันติวิธี แผนกสารสนเทศ แผนกเวชระเบียน ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ในปัจจุบันมีความต้องการจ้างพยาบาลเกษียณอายุในสถานบริการสุขภาพเพื่อต้องการแก้ปัญหาความขาดแคลนกำลังคนในหน่วยบริการ อาจเนื่องด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น 1) หน่วยงานนั้นๆ มีปริมาณงานมาก 2) ต้องการผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยที่ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีส่งผลต่อการจัดการด้านกำลังคนในระบบบริการสุขภาพ โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่าน

เป็นสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยในอนาคต การกำหนดนโยบายที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนภาระงานจะมีผลต่อความต้องการกำลังคน⁽¹⁰⁾

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของกฤษฎา แสงดี⁽¹¹⁾ และข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขาดแคลนกำลังคนของวิจิตร ศรีสุพรรณและกฤษฎา แสงดี⁽¹²⁾ โดยเสนอทางเลือกให้ขยายโอกาสการทำงานแก่พยาบาลที่เกษียณอายุให้กลับเข้ามาทำงานใหม่ในงานที่สามารถปฏิบัติได้ แนวทางการพัฒนาระบบการจ้างพยาบาลควรมีความหลากหลายสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว ดังนั้น การจ้างพยาบาลวิชาชีพที่ปัจจุบันไม่ได้ประกอบวิชาชีพแต่มีความพร้อมที่จะทำงานโดยการจ้างงานแบบบางเวลาหรือสามารถเลือกเวลาการทำงานได้ การจ้างพยาบาลอาวุโสที่เกษียณอายุราชการเพื่อทำงานในบางหน้าที่ที่เหมาะสม จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ทำได้และมีหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ว่าสถานบริการสุขภาพ ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนได้ดำเนินการแล้ว โดยพยาบาลเกษียณอายุสามารถปฏิบัติงานในงานที่มีความหลากหลายตามความชำนาญของแต่ละบุคคล โดยมีความสอดคล้องกับความต้องการในการจ้างงานของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยในต่างประเทศ ที่พบว่า มีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุเพื่อให้ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพหลายแห่ง โดยมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาแก่พยาบาลรุ่นน้องและเป็นอาสาสมัครในหลายหน่วยงานด้วย⁽¹³⁻¹⁶⁾ และมีรายงานในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า พยาบาลเมื่ออายุมากขึ้นเกินกว่า 50 ปีประมาณเกือบร้อยละ 50 มักจะทำงานในสถานบริการสุขภาพที่ไม่ใช่โรงพยาบาล และเมื่ออายุ 65 ปีขึ้นไป ประมาณมากกว่าร้อยละ 10 จะไปทำงานในสถานบริการสุขภาพ, สถาบันการศึกษา, ในชุมชน เช่น โรงเรียน ขณะที่ร้อยละ 7 มีบทบาทเป็นผู้บริหาร⁽¹⁷⁾ ทั้งนี้ การศึกษานี้ได้ข้อค้นพบใหม่เกี่ยวกับการจ้างพยาบาลเกษียณอายุในประเทศไทยของสถานบริการสุขภาพในระดับโรงพยาบาล

ศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนในปัจจุบัน ซึ่งเริ่มมีการจ้างพยาบาลเกษียณอายุจำนวนหลายแห่งและครอบคลุมทั่วประเทศ โดยลักษณะงานมีความหลากหลาย ตามความชำนาญของแต่ละบุคคล และความต้องการของผู้จ้างในงานที่มีความขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม การศึกษาดังกล่าวเป็นเพียงการสำรวจสถานการณ์การจ้างงานเบื้องต้นตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม ยังไม่ได้ศึกษารายละเอียดถึงเหตุผล ความจำเป็นในการจ้างงาน รวมทั้งความสามารถในการทำงานของพยาบาลเกษียณอายุว่าเป็นอย่างไร ซึ่งควรที่จะศึกษาอย่างเป็นระบบต่อไป

กล่าวโดยสรุปรูปแบบการจ้างพยาบาลเกษียณอายุในสถานบริการสุขภาพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบันมีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างผู้จ้างและพยาบาลเกษียณอายุ อัตราค่าจ้างก็มีความแตกต่างกันระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงานและพื้นที่จังหวัด อัตราค่าตอบแทนส่วนใหญ่อิงระเบียบการเบิกจ่ายค่าตอบแทนจากหมวดเงินบำรุงของโรงพยาบาล ทั้งนี้ ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานอัตราค่าจ้างสำหรับการปฏิบัติงานของพยาบาลเกษียณอายุที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพ โดยเฉพาะในโรงพยาบาลภายหลังเกษียณอายุในลักษณะต่างๆ ว่าควรมีอัตราค่าจ้างเป็นเท่าใด และมีวิธีการพิจารณาจากเกณฑ์ใดบ้าง ซึ่งควรมีการศึกษาอย่างเป็นระบบต่อไป ทั้งนี้ ผลการศึกษานี้อาจนับเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนเกี่ยวกับการขยายอายุเกษียณแก่ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) อีก 36 สาขาวิชาชีพที่เป็นความขาดแคลนและมีความต้องการของสังคม ซึ่งวิชาชีพพยาบาลเป็น 1 ใน 36 วิชาชีพดังกล่าว⁽¹⁸⁾

ข้อสังเกตจากการศึกษานี้เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนแก่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพ พบว่ามีความแตกต่างจากการจ้างพยาบาลเกษียณอายุที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาในประเทศไทย โดยการจ้างพยาบาลเกษียณอายุในสถาบันการศึกษา จะพิจารณาจากวุฒิการศึกษา ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ การสอน ความสามารถในการทำงานเต็มเวลา เงินเดือน

สุดท้ายก่อนเกษียณ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ การทำวิจัยและผลงานวิชาการ เจตคติความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน การสอน และความจำเป็นตามภาระงาน ซึ่งทุกสถาบันใช้เกณฑ์มากกว่า 1 เกณฑ์⁽¹⁶⁾ ในขณะที่การจ้างพยาบาลเกษียณอายุในสถานบริการสุขภาพ ใช้เกณฑ์การจ้างงานโดยอิงหลักเกณฑ์การจ้างเหมาบริการตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และพิจารณาจากความต้องการจ้างงานของแผนกนั้นๆ เป็นหลัก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ยังไม่มีการออกระเบียบเกี่ยวกับการต่ออายุราชการให้แก่สาขาวิชาชีพพยาบาลเมื่ออายุครบ 60 ปี ต่างกับสาขาวิชาชีพที่มีระเบียบการต่ออายุราชการภายหลังเกษียณอย่างชัดเจน เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ สัตวแพทย์⁽¹⁹⁾ จึงทำให้การจ้างพยาบาลเกษียณอายุต้องอิงระเบียบจากการจ้างงานของหลักเกณฑ์อื่น เช่น กรมบัญชีกลาง จึงมีความหลากหลายในรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน และลักษณะการจ้างงานดังกล่าวแล้ว⁽²⁰⁾

การศึกษานี้มีข้อจำกัดในการศึกษา โดยการเก็บข้อมูลเป็นการสำรวจการจ้างพยาบาลเกษียณอายุโดยการสอบถามจากผู้บริหาร ข้อมูลจึงมีความจำกัดและยังไม่มีรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาและสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษามีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจ้างพยาบาลเกษียณอายุ โดยการจ้างงานควรมีการศึกษารูปแบบการจ้างงานตามความต้องการของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นรูปแบบที่ยืดหยุ่น คือการจ้างงานแบบบางเวลาหรือเต็มเวลาตามความต้องการของหน่วยงาน และมีความหลากหลายในรูปแบบ มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (flexible hours) โดยใช้งบประมาณจากเงินบำรุงของสถานบริการ ซึ่งเป็นแบบการจ้างเหมาบริการตามวัตถุประสงค์ ตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน โดยส่วนใหญ่จ้างงานเพื่อปฏิบัติงานในแผนกหรือหน่วยงานเดิม เพื่อบรรเทาความขาดแคลนกำลังคนในสถานบริการสุขภาพ และควรมีการศึกษาวินัยเกี่ยวกับการจ้างงานโดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่

ในงานของพยาบาลเกษียณอายุและผลลัพธ์จากการจ้างพยาบาลเกษียณอายุ โดยศึกษาจากผู้บริหารและพยาบาลเกษียณอายุในสถานบริการสุขภาพโดยรูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายได้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงต่อไป รวมทั้งศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลเกษียณอายุตามการรับรู้ของผู้บริหาร ผู้ร่วมงานและผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการจ้างพยาบาลเกษียณอายุในสถานบริการสุขภาพ สังกัดภาครัฐ โดยทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) ปีงบประมาณ 2562 ผู้วิจัยขอขอบคุณ สวรส. ที่กรุณาสับสนุนทุนวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณนางสาวชุตติกาญจน์ หฤทัย อดีตผู้อำนวยการกองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข นางศิริมา ลีละวงค์ ผู้อำนวยการกองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข และนางมธุรส จันทร์แสงศรี ประธานชมรมผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนแห่งประเทศไทยที่ให้ความอนุเคราะห์ในการศึกษาครั้งนี้

References

- The Free Encyclopedia. Wikipedia. Hospital in Thailand [Internet]. 2020 [cited 2020 August 15]. Available from: <https://th.wikipedia.org/wiki/โรงพยาบาลในประเทศไทย>. (in Thai)
- Health Administration Division. Basic information of hospitals under Ministry of Public Health, Fiscal year 2019 [Internet]. 2020 [cited 2020 August 15]. Available from: <https://phdb.moph.go.th/main/index/downloadlist/57/0>. (in Thai)
- Sawaengdee K. Crisis of register nurses in health service sectors of Ministry of Public Health: Policy recommendations. *AJCPH* 2017;26(2): 457-68.
- Kusoom W. Trends & issue of nursing profession. In Wichitra K. et al., Editors. Bangkok: Sahaprachapanich; 2010. (in Thai).
- Boonthong T, Hanucharunkul S. Strategies for development and retention of nurse within nursing profession. *JTNMC* 2016,3(2):15-24. (In Thai).
- Thailand Nursing and Midwifery Council. 2016 annual report [Internet]. 2016 [cited 2017 July 14]. Available from: [https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/ReAnnualReport2559\(1\).pdf](https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/ReAnnualReport2559(1).pdf). (in Thai)
- William KA, Stoots RC, Jacob SR, Stegbaur CC, Rousell L, Carter D. Inactive nurses: a source for alleviating the nursing shortage?. *J Nurs Admin* 2006; 36(4):205-10.
- Raby J. 2019 Global retirement index an in-depth assessment of welfare in retirement around the world [Internet]. 2019 [cited 2020 June 30]. Available from: <https://www.im.natixis.com/us/resources/global-retirement-index-2019-report>.
- Kozier B, Erb G, Berman A, Snyder S, Lake R, Harvey S. *Fundamentals of nursing: concept, process and practice*. London: Pearson Education; 2018.
- Phanthunane P, Bamrung A, Jirawattanapisal T, Pagaiya N, Khaonuan B, Noree T. A utilization-based model to predict human resources for health (HRH) in secondary care services of Thailand 2026. *Journal of Health Systems Research* 2018;12(2):205-20. (in Thai).
- Sawaengdee K. Situation of nursing personnel workforce in Thailand. In Thinakorn N, Editor. *Crisis of health manpower, exit or stalemate in 2007*. Bangkok: Graphicsystem; 2007. (in Thai)
- Srisuphan W, Sawaengdee K. Policy recommendations to address the nurse shortage in Thailand. *JTNMC* 2012;27(1):5-12. (in Thai).
- Cocca-Bates KC, Neal-Boylan L. Retired RNs: perceptions of volunteering. *J Geriatr Nurs*. 2011;32(2) :96-105. doi: 10.1016/j.gerinurse.2010.11.003
- Underwood SA. What are retired nurses' perspectives on the concept of wise nurse? (doctoral thesis). Sheffield, South Yorkshire: University of Sheffield; 2016.
- Jirapongsuwan A, Kaewpan W, Luksamijarulkul P. Work life abilities and quality for retired Thai professors of education. *Journal of Public Health Nursing* 2017 ,13 (1): 1-15. (In Thai).
- Aroonsang P, Sritanyarat W, Nansupawat R, Kaewpan W, Lertrat P, Isaramalai S. Work and Health Conditions of Retired Nursing Lecturers Still in Nursing Schools' Employ. *TJNC* 2012 ;27(2):63-80. (In Thai).
- Auerbach ID, Buerhaus IP, Staiger OD. Registered nurses are delaying retirement, a shift that has contributed to recent growth in the nurse workforce. *Health Affairs* 2014;33(8):1474-80. doi: 10.1377/hlthaff.2014.0128
- Prachachart online. 36 careers for after 60 year retirement to solve problems of expertised workers: the new regulation office of the Civil Service Commission [Internet]. 2019. [cited



- 2020 June 30]. Available from : <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-399268>. (in Thai).
19. The Secretariat of The House of Representatives. Extension of government staffs retirement and Thai government system [Internet]. 2016 [cited 2020 June 30]. Available from: https://library2.parliament.go.th/ejournal/content_af/2559/may2559-3.pdf. (in Thai)
 20. The Comptroller General's Department. The manual of employment for extension government staffs aged more than 60 years [internet]. 2009 [cited 2020 July 30]. Available from: http://kromchol.rid.go.th/fad/fad_sal/Churkraw/Binder%2024_04_2009.pdf. (In Thai)