บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศ จะดำเนินการไปได้ด้วยดี นอกจากจะให้การศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงแล้ว สุขภาพของประชาชนก็ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญไม่น้อยกว่าด้านอื่นๆ ประเทศจะพัฒนาและเจริญรุ่งเรืองได้ประชาชนจะต้องมีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง รัฐบาลจึงได้มีโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าโดยเป็นบทบาทภาระหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุขเข้ามาเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการตามโครงการ โดยมอบหมายภารกิจให้แก่หน่วยงานสถานบริการสาธารณสุขในสังกัดสังกัดของกระทรวงสาธารณสุขรับภาระนี้ สถานบริการสาธารณสุขหรือสถานบริการสุขภาพแต่ละแห่งจะมีการกำหนดขนาดสำหรับให้บริการผู้ป่วยโดยนับจากเตียงที่ให้บริการ ทั้งนี้จะเป็นไปตามปริมาณผู้ป่วยที่เข้ารับบริการ กำหนดจำนวนบุคลากรผู้ให้บริการจะมีจำนวนมากน้อยตามปริมาณงานหรือภาระงานโดยใช้อัตราส่วนบุคลากรทางการแพทย์ต่อจำนวนประชากรในพื้นที่ และจำนวนบุคลากรอื่นตามความจำเป็น บุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งสำหรับการบริหารจัดการขององค์กร เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าปัจจัยทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งของ ปัจจัยด้านการเงิน และปัจจัยด้านการจัดการนโยบายหรือภารกิจหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุข จะดำเนินการขับเคลื่อนไปได้มากน้อยเพียงใดปัจจัยด้านบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมในทุกๆ ด้าน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานบริการมีอยู่หลายประเภท เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ มาจากการสรรหาและการบริหารบุคคลจากหน่วยงานกลางของประเทศ คือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวมาจากการบริหารงานของสถานบริการสาธารณสุขนั้นๆ ในสถานบริการสาธารณสุข จึงมีบุคลากรหลากหลายวิชาชีพมารวมกันเป็นผู้ให้บริการ บุคลากรแต่ละสาขาวิชา จบมาจากต่างสถาบันมีความรู้ ความคิดทัศนคติ และความเข้าใจในวิชาชีพของตนเองในการทำงานที่แตกต่างกันไป แต่บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จึงไม่ค่อยพบปัญหาในการบริหารงานบุคลากร เนื่องจากบุคลากรส่วนนั้นได้รับการสรรหาเข้ามาปฏิบัติงานตามระบบใหญ่ของการสรรหาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) เป็นองค์กรกลางที่ทำหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรให้แก่หน่วยงานภาครัฐเช่นเดียวกับกระทรวงอื่นๆ บุคลากรในสถานบริการสาธารณสุขกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว เป็นบุคลากรที่ไม่ได้เข้าระบบการสรรหาโดยหน่วยงานกลางของประเทศ แต่ผ่านกระบวนการดำเนินการด้านบริหาร

บุคคลโดยองค์กรสถานบริการสาธารณสุขเอง จึงมักจะพบปัญหาด้านการสรรหา การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาไว้ และการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

กระทรวงสาธารณสุข(สมาคมหมออนามัยแห่งประเทศไทย 2547: 52)ได้กำหนดขนาดสถานบริการสุขภาพแบ่งออกเป็นระดับบริการไว้เพื่อรองรับกับการจัดสถานบริการตามระบบข้อมูลทางภูมิศาสตร์ (Geographic Information System: GIS) สำหรับใช้ในการวางแผนและการสนับสนุนการลงทุนด้านบุคลากร ครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้าง การจัดระดับบริการสาธารณสุขใช้เกณฑ์มาตรฐานการบริหารจัดการเป็นเครือข่าย (Net Work)ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งแบ่งระดับสถานบริการออกเป็น 3 กลุ่ม มีทั้งหมด 6 ระดับ คือ

1. สถานีอนามัย (สอ.) หน่วยบริการปฐมภูมิ หรือสถานบริการสุขภาพระดับต้น (PCU) หน่วยบริการปฐมภูมิ หรือหน่วยบริการสุขภาพระดับต้น (Primary Care Unit : PCU หรือ Primary Medical Care : PMC) คือ สถานีอนามัย เป็นการจัดบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขที่ดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำแหน่งต่างๆ และแพทย์ทั่วไป ลักษณะของระบบบริการสุขภาพระดับต้น เป็นหน่วยบริการสุขภาพระดับตำบลหรือระดับหมู่บ้านทั่วไป ที่อยู่ใกล้ชิดชุมชนมากที่สุด (First Line Health Service) ครอบคลุมประชากรประมาณ 1,000 – 5,000 คน การให้บริการจะเน้นการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และการรักษาพยาบาล ซึ่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ดำเนินการจะอยู่ภายใต้การกำหนดมาตรฐานการนิเทศงาน และการสนับสนุนทางวิชาการจากโรงพยาบาลชุมชน

2. โรงพยาบาลชุมชน (รพช.) โรงพยาบาลชุมชน เป็นหน่วยบริการสุขภาพที่ให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับอำเภอ มีเตียงสำหรับผู้ป่วยตั้งแต่ 10 เตียง ไปจนถึง 150 เตียง ครอบคลุมประชากรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป มีแพทย์และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่นๆ ปฏิบัติงานประจำ การให้บริการจะเน้นหนักในด้านการรักษาพยาบาลมากกว่าสถานบริการในระดับต้น

3. โรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป(รพท./รพศ.) โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลขนาดใหญ่อื่นๆ เป็นโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในระดับจังหวัดหรืออำเภอขนาดใหญ่ มีขนาดและจำนวนเตียงสำหรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200 – 500 เตียง โรงพยาบาลศูนย์ คือโรงพยาบาลในระดับจังหวัดที่มีขนาดเกิน 500 เตียงขึ้นไป และมีแพทย์เฉพาะทางสาขาต่างๆ ครบถ้วน

โรงพยาบาลประจำอำเภอ หรือเรียกว่าโรงพยาบาลชุมชน เป็นสถานบริการสาธารณสุขหรือสถานบริการสุขภาพอีกประเภทหนึ่ง มีหน้าที่ดูแลผู้ป่วย ซึ่งใกล้ชิดประชาชนและรับภาระในการดูแลประชาชนในเขตอำเภอนั้นๆ ซึ่งแต่ละอำเภอจึงมีโรงพยาบาลประจำอำเภอเพื่อรับผิดชอบด้านสุขภาพของประชาชน โดยทั่วไปจะให้บริการหลักๆ 4 ด้าน คือ ให้บริการรักษาพยาบาล การควบคุมและป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ

โรงพยาบาลจอมทองเป็นโรงพยาบาลชุมชน เป็นโรงพยาบาลประจำอำเภอ มีขนาดและจำนวนเตียงสำหรับผู้ป่วย 120 เตียง เป็นองค์กรภาครัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งอยู่ที่อำเภอจอมทอง ถนนสายเชียงใหม่-ฮอด จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อปี พ.ศ. 2549 ได้รับการรับรองคุณภาพ (Hospital Accreditation: HA) จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ(พรพ.) ในปีงบประมาณ 2553 มีผู้ป่วยเข้ารับบริการแยกตามลักษณะการเข้ารับบริการ ประเภทผู้ป่วยนอกเฉลี่ยวันละ 838.39 คน ผู้ป่วยในมีอัตราการครองเตียงร้อยละ 70.63 ปัจจุบันได้เพิ่มขีดความสามารถในการรักษาพยาบาล มีแพทย์เฉพาะทาง เฉพาะสาขา บางสาขา เพื่อบริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยเฉพาะโรค เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ สามารถรองรับการส่งต่อผู้ป่วย จากอำเภอสายใต้ของจังหวัดเชียงใหม่ คือ อำเภอดอยเต่า อำเภออมก๋อย อำเภอฮอด อำเภอแม่แจ่ม อำเภอดอยหล่อ และพื้นที่ใกล้เคียง คือ จังหวัดลำพูน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อลดข้ามขั้นตอนและลดความแออัดของโรงพยาบาลระดับจังหวัด คือโรงพยาบาลนครพิงค์ จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากร ในการรองรับผู้ป่วยที่เพิ่มมากขึ้นโดยมีแพทย์เฉพาะทาง สาขาสูตินารีเวชวิทยา สาขาอายุรกรรม สาขาศัลยศาสตร์ทั่วไป สาขาจักษุวิทยา สาขาจิตเวชศาสตร์ สาขารังสีวิทยา สาขาอายุรศาสตร์ สาขากุมารเวชศาสตร์ และสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป ซึ่งเป็นไปตามระบบข้อมูลทางภูมิศาสตร์ เป็นศูนย์กลางการบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิ และเครือข่ายบริการสาธารณสุขประชาชนผู้รับบริการสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึงตามเกณฑ์ระบบข้อมูลทางภูมิศาสตร์

ผู้ป่วยที่เข้ารับบริการที่โรงพยาบาลมีความหลากหลายต่างความเป็นอยู่และสังคม ซึ่งนอกจากเป็นชาวไทยพื้นราบแล้วยังมีชนเผ่าพื้นเมือง ชาวเขา เผ่าปากะยอ มูเซอ ม้ง เหมี่ยน และนอกจากนี้ยังมีชาวต่างด้าวที่เข้ามาทำงานรับจ้างประเภทรับจ้างแรงงานในพื้นที่ ส่วนใหญ่เป็นชาวพม่า ผู้รับบริการส่วนใหญ่จึงเป็นผู้ที่มีการศึกษาน้อยหรือไม่มีความรู้ จึงเป็นกลุ่มที่มักจะขาดระเบียบวินัย ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนเองในการดูแลรักษาสุขภาพ รวมไปถึงการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะด้านภาษาพูด ผู้ป่วยส่วนใหญ่นี้จึงเป็นกลุ่มที่สร้างภาระงานให้ เช่น การทิ้งปฏิกูล การรักษาความสะอาด การใช้เครื่องนุ่งห่ม การใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ เป็นต้น จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรมาดูแลให้บริการในการดูแลขั้นต้นแก่ผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการให้การรักษาพยาบาลของแพทย์และพยาบาล ภาระงานอีกประการที่ต้องปฏิบัติคือการสื่อสารกับผู้ป่วยด้วยภาษาคำศัพท์ทางการแพทย์ในการรับคำสั่งจากแพทย์ พยาบาล บุคลากรทางการแพทย์นำไปปฏิบัติงาน ภาระงานด้านการให้ความรู้ด้านสาธารณสุข ภาระงานความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ในงานบริการรักษาพยาบาล บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานให้บริการผู้ป่วยเป็นงานที่มีความเสี่ยงที่จะได้รับเชื้อโรคติดต่อจากผู้ป่วยได้โดยง่าย จะต้องได้รับการแนะนำ ชี้แจงในการปฏิบัติงานโดย

ละเอียด นอกจากนี้แล้วจะต้องเป็นผู้ให้บริการที่ดีมีกิริยามารยาท เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ป่วยที่มารับบริการ ทุกวันนี้จะเห็นว่าประชาชนมีความต้องการรับบริการที่ดีมีการเรียกร้องความต้องการสูงมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งภารกิจงานในลักษณะที่กล่าวมานี้ ต้องใช้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลจอมทอง มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานแบ่งเป็นประเภทต่างตามแหล่งงบประมาณการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน เป็น 4 ประเภท คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ในความหลากหลายของงานด้านสุขภาพที่แบ่งย่อยลงไปในบริการ เน้นการรักษาเฉพาะทาง ทำให้มีบุคลากรหลายสาขาวิชาชีพ มีความแตกต่างกันตาม สหสาขาวิชาชีพ กลุ่มหนึ่งเป็นสายงานที่มีตั้งแต่ระดับฝีมือ ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ จนถึงระดับบริหาร เช่น สายงานบริการทางการแพทย์และวิชาชีพเฉพาะ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักจิตวิทยา เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์ เจ้าพนักงานเภสัชกรรม เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ฯลฯ สายงานสนับสนุนบริการ นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานเวชสถิติ นักโภชนากร นายช่างเทคนิค ฯลฯ กลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการซึ่งมาจากการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งจากส่วนกลาง และอีกกลุ่มเป็นสายงานที่ต่ำกว่าระดับฝีมือลงมาจนถึงระดับแรงงานหรือปฏิบัติการ เช่น พนักงานทั่วไป (คนงาน) คนสวน พนักงานเก็บเอกสาร ผู้ช่วยช่างทั่วไป พนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ พนักงานขับรถยนต์ โรงพยาบาลเป็นผู้สรรหาบรรจุแต่งตั้งเอง ปัจจุบันมีบุคลากรประเภทข้าราชการ 141 คน ลูกจ้างประจำ 30 คน พนักงานราชการ 4 คน และลูกจ้างชั่วคราว 295 คน รวมทั้งสิ้น 470 คน

จะเห็นได้ว่า ในโรงพยาบาลจอมทองเป็นองค์กรที่มีบุคลากรหลายสาขาวิชาชีพมาปฏิบัติงานร่วมกัน บุคลากรมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ทั้งในระดับแรงงาน กึ่งฝีมือ ใช้ฝีมือ ระดับปฏิบัติการ ระดับวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ จนถึงระดับบริหาร เมื่อต้องปฏิบัติงานกับความหลากหลายของผู้ป่วยที่เข้ามารับบริการดังกล่าวมาข้างต้น ความยุ่งยากของงานบริการและปัญหาส่วนใหญ่จึงอยู่ที่ระดับกลุ่มที่ไม่ได้ใช้ฝีมือโดยเฉพาะในระดับปฏิบัติการ เป็นกลุ่มที่ไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษาสูง การสรรหาบุคลากรในกระบวนการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดตำแหน่งให้เป็นผู้ช่วยเหลือคนไข้ พนักงานทั่วไป (คนงาน) พนักงานเปล ผู้ช่วยทันตแพทย์ ผู้ช่วยเภสัชกร ช่างตัดเย็บ ผู้ช่วยช่างทั่วไป พนักงานห้องผ่าตัด พนักงานประจำห้องยา คนสวน พนักงานประกอบอาหาร พนักงานซักฟอก เป็นต้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น งานทำความสะอาดอาคารสถานที่ งานซักผ้าผู้ป่วย งานล้างทำความสะอาดเครื่องมือแพทย์ เครื่องมือทันตกรรม งานดูแลช่วยเหลือผู้ป่วย งานเตรียมเสื้อผ้า

เครื่องนุ่งห่มผู้ป่วย งานปูเตียงผู้ป่วย เช็ดถูทำความสะอาดคราบเลือด งานเก็บขยะ งานดูแลระบบน้ำประปา งานดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย งานดูแลสวน งานขับรถยนต์ งานซ่อมบำรุง งานเข็นเตียงเข็นเปลผู้ป่วย งานส่งต่อผู้ป่วยไปจุดบริการต่างๆ ภายในโรงพยาบาล งานจัดเตรียมคลังพัสดุ คลังเวชภัณฑ์ งานดูแลรักษาความปลอดภัย งานที่ปฏิบัติตามคำสั่งของแพทย์ พยาบาลหรือเจ้าหน้าที่ตลอดจนดูแลสถานที่สิ่งแวดล้อม ทุกภาระงานล้วนแต่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งมีความหลากหลาย ตามตำแหน่งหลากหลายสาขา ตามสายงานดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ในแต่ละโรงพยาบาลมีปริมาณงานและภาระงานมาก โรงพยาบาลต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรเป็นจำนวนมากตามปริมาณงาน ภาระงานหรือจำนวนผู้ป่วยที่เข้ารับบริการที่มีความหลากหลายต่างวัฒนธรรม โรงพยาบาลจอมทองจึงมีการเพิ่มบุคลากรในกลุ่มหลังนี้ในปีงบประมาณ 2553 มีจำนวน 295 คนซึ่งมีจำนวนมากกว่ากลุ่มข้าราชการกลุ่มแรก

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้สถานบริการโรงพยาบาลหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้มีการจ้างบุคลากรได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมตามภาระงาน และสถานะเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ของแต่ละแห่ง โดยให้จ้างบุคคลากรเข้ามาปฏิบัติงานเป็น “ลูกจ้างชั่วคราว” สำหรับการจ้างไว้เพื่อการปฏิบัติงานในระดับงานที่ต่ำกว่าระดับฝีมือหรือระดับแรงงาน และสามารถจ้างทดแทนอัตรากำลังข้าราชการระดับที่สูงกว่าระดับฝีมือได้ การบริหารจัดการดำเนินการภายใต้ทรัพยากรของตนเอง สามารถกำหนดคุณสมบัติ กำหนดตำแหน่งหน้าที่ กำหนดจำนวนบุคลากร และเบิกจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนจากเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดไว้เป็นหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเท่านั้น ส่วนหลักเกณฑ์วิธีการสรรหา การจัดการด้านบุคคลกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวไม่ได้กำหนดไว้ โรงพยาบาลจึงใช้หลักเกณฑ์การบริหารบุคคลของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำโดยอนุโลม เพื่อให้เป็นไปตามความเหมาะสมของแต่ละสภาพของโรงพยาบาล

การจ่ายเงินค่าจ้าง เป็นอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลจอมทอง ซึ่งดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินบำรุงของหน่วยบริการ พ.ศ. 2544 ตามข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ฐานะทางการเงินนอกงบประมาณหรือเงินบำรุงที่จะนำมาจ่ายเป็นค่าจ้างให้มีความสอดคล้องกับปริมาณและภาระงานที่รับผิดชอบ ข้อบังคับของกระทรวงสาธารณสุขไม่ได้เน้นไปที่ความสำเร็จของการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราว ในปีงบประมาณ 2553 โรงพยาบาลจอมทองมีรายได้จากการให้บริการ ประมาณ 84.37 ล้านบาท ได้ใช้จ่ายเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว เป็นจำนวน 29.79 ล้านบาท ซึ่งเป็นการใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง การดำเนินงานเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวทุกด้านเป็นบทบาทหน้าที่ของ กลุ่มบริหารงานทั่วไป ซึ่งดำเนินการโดยเจ้าพนักงาน

ธุรการ เนื่องจากระดับโรงพยาบาลชุมชนไม่กำหนดกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานด้านบุคลากรหรือกำหนดให้มีตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลเหมือนโรงพยาบาลประจำจังหวัดหรือโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ความสามารถในการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราว จึงเป็นประสบการณ์ของโรงพยาบาลนั้นๆ แต่ละโรงพยาบาลมีความแตกต่างกันไปในความสามารถในการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราวซึ่งขึ้นกับปัจจัยหลายๆ ด้านขององค์กรและภายนอกองค์กรหรือชุมชน หากชุมชนใดหรืออำเภอใดมีความเจริญก็อาจจะได้ลูกจ้างชั่วคราวที่มีการศึกษาสูงกว่าที่กำหนดมาทำงานในระดับปฏิบัติ หากอำเภอใดเป็นชนบทหรืออำเภอที่ห่างไกลมากก็จะได้แต่ลูกจ้างที่มีการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่มักจะสรรหาได้จากคนในพื้นที่เท่านั้น เพราะระบบราชการไม่เอื้อให้คนต่างพื้นที่มาทำงาน เนื่องจากไม่มีสวัสดิการบ้านพักรองรับ และเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับ ก็ได้รับตามตำแหน่งงาน หรือตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งหรืออัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเท่านั้น

การที่ลูกจ้างชั่วคราวที่มีวุฒิการศึกษาสูงมาทำงานก็จะส่งผลให้ปฏิบัติงานไม่นาน มีการลาออกเมื่อได้งานที่ตรงกับวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าหรือได้เงินเดือนสูงกว่ามีความมั่นคงในงานมากกว่า งานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวส่วนหนึ่งจึงเป็นเหมือนจุดรองงานของลูกจ้างชั่วคราวทำงานไปเพื่อรอการหางานใหม่ นอกจากนี้ ปัญหาที่มักจะพบบ่อยคือ ปัญหาการพัฒนาลูกจ้างชั่วคราว และการบำรุงรักษาไว้ซึ่งลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากมาตรฐานตำแหน่งงานของลูกจ้างชั่วคราวไม่ได้รับผู้ที่สำเร็จการศึกษามีวุฒิการศึกษาสูง เช่น ตำแหน่ง ผู้ช่วยเหลือคนไข้รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติอื่น หรือความรู้เฉพาะด้าน เช่น ประสบการณ์ ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์พื้นฐาน ความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ ด้านศัพท์ทางการแพทย์ ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย แต่ภาระงานในหน้าที่ของลูกจ้างชั่วคราวเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะด้านมากกว่าระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า ได้แก่ ความรู้ด้านการป้องกันการติดเชื้อซึ่งเป็นความรู้ทางด้านสาธารณสุข ความรู้เกี่ยวกับการใช้ศัพท์ภาษาทางการแพทย์ซึ่งมักใช้ภาษาอังกฤษหรือที่เรียกกันว่าคำทับศัพท์ และอาจเรียกคำย่อ เช่น เรียกห้องผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินว่าอีอาร์ (ER: Emergency Room) เรียกการการส่งต่อผู้ป่วยว่ารีเฟอร์ (Refer) เรียกงานผู้ป่วยนอกว่าโอพีดี (OPD: Out Patient Department) เรียกงานผู้ป่วยในว่าไอพีดี (IPD: In patient Department) เป็นต้น ความรู้ความสามารถของลูกจ้างชั่วคราวด้านความรู้ความสามารถดังกล่าวมาข้างต้นนี้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างจึงเป็นจุดหนึ่งที่ผู้ศึกษาให้ความสนใจและเห็นว่าควรจะศึกษาในประเด็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างด้านความรู้และความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ลูกจ้างชั่วคราว มักจะมีการลาออกเมื่อได้งานใหม่ เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับมีผลต่อความพึงพอใจในการจูงใจให้ปฏิบัติงาน มีผลกระทบต่อการเป็นลูกจ้างชั่วคราว ในกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากร นอกจากนี้ประเด็นนโยบายการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราวของผู้บริหารก็ถือว่ามีส่วนที่เกี่ยวพันกับการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราวว่าเป็นไปอย่างเหมาะสมหรือไม่ เนื่องจากการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราวเป็นอำนาจหน้าที่ผู้บริหารของโรงพยาบาลจะกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดทิศทางการบริหารจัดการได้เองทั้งระบบ

สาเหตุที่ผู้ศึกษาต้องการจะศึกษาประเด็นดังกล่าวเนื่องจาก ผู้ศึกษาปฏิบัติงานอยู่ที่กลุ่มบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลจอมทอง มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลจอมทอง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ว่าสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ มีความคุ้มค่าหรือไม่เมื่อเทียบกับงบประมาณที่ต้องใช้ และต้องการทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรโรงพยาบาลจอมทอง เปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว นอกจากนี้ผู้วิจัยต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้เสนอแนะสำหรับคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลจอมทองต่อการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่
5. เพื่อศึกษาผลกระทบของนโยบายการบริหารบุคคลที่มีผลต่อลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

H0-1. ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

H1-1. ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

H0-2. ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ไม่แตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

H1-2. ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

H0-3.ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

H1-3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงผลกระทบของนโยบายการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราว และศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่โดยมีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1.4.1 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวจากแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 286 คน และ ศึกษาข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงเอกสารจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ณ วันที่ 30 กันยายน 2553 จำนวนแบบประเมิน 286 ชุด และศึกษานโยบายของผู้บริหารในการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 9 คน

1.4.2 ขอบเขตเนื้อหา

เป็นการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจะศึกษาในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนี้ว่ามีความความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

1.4.3 ตัวแปรในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

1) ตัวแปรต้น

ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และนโยบายการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ กระบวนการบริหารบุคคล ประกอบด้วย การสรรหา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พ้นจากตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน 2) ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ 5) ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร 6) ความเต็มใจและตั้งใจทำงาน 7) มีเป้าหมายเดียวกับองค์กร 8) ค่าตอบแทนตรงกับความต้องการ 9) ปฏิบัติงานจนกว่าเกษียณอายุราชการ และ 10) ไม่คิดย้ายงานหรือเปลี่ยนสายงาน 2) ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความรู้และความสามารถในงาน และทัศนคติและบุคลิกลักษณะ

1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อสามารถนำผลการวิจัยเสนอแนะเชิงนโยบายต่อคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลจอมทอง ชมรมผู้อำนวยการรงพยาบาลชุมชน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่

และกระทรวงสาธารณสุข ต่อการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมารอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับภาระงานบริการของโรงพยาบาลชุมชน

1.6 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่ของลูกจ้างชั่วคราว ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของลูกจ้างชั่วคราวที่มีความผูกพัน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลที่มีความยอมรับในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ประกอบด้วย 1) ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน 2) ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ 5) ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร 6) ความเต็มใจและตั้งใจทำงาน 7) มีเป้าหมายเดียวกับองค์กร 8) ค่าตอบแทนตรงกับความต้องการ 9) ปฏิบัติงานจนกว่าเกษียณอายุราชการ และ 10) ไม่คิดย้ายงานหรือเปลี่ยนสายงานตามแนวคิดความผูกพันองค์กรของ Steers (1977)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ประเมินจากความสามารถในการปฏิบัติงานด้านผลงานที่บรรลุตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ของโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (กระทรวงสาธารณสุข, 2550) การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ประกอบด้วย 1) ด้านผลงาน ได้แก่ ปริมาณ คุณภาพของงาน ความทันเวลา การประหยัดหรือความคุ้มค่า และผลสัมฤทธิผลของงาน 2) ด้านความรู้และความสามารถในงาน ได้แก่ การวางแผนและจัดระบบการทำงาน ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ในงานความคิดริเริ่มและพัฒนาตนอง และความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ความสามารถในการสื่อข้อความและการนำเสนอ และ 3) ด้านทัศนคติและบุคลิกลักษณะ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการมีระเบียบวินัย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ด้านผลงาน หมายถึง การพิจารณาจากปริมาณงาน พิจารณาจากจำนวนผลงานตามหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายที่ทำได้สำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด คุณภาพงาน พิจารณาจากผลงานว่าความถูกต้องแม่นยำ ความประณีตสมบูรณ์ครบถ้วน ผลสำเร็จของงานบรรลุเปาหมาย ไม่เกิดข้อผิดพลาดหรือปัญหาตามมาภายหลัง

หรือสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ตามที่ต้องการ ความทันเวลา พิจารณาจากการทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด ความประหยัด หรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร สามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งเอาใจใส่ดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ พิจารณาผลงานหรือผลลัพธ์ที่ได้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนด สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามต้องการได้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ด้านความรู้ และความสามารถในงาน หมายถึง การพิจารณา 1) ด้านการวางแผนและจัดระบบการทำงาน มีความรู้ความสามารถในการคาดการณ์งาน ความรับผิดชอบและที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย สามารถวางแผนในการทำงานและปฏิบัติด้วยวิธีการที่เหมาะสม สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ ติดตามปรับปรุงงาน/วิธีการทำงานอยู่เสมอ 2) ด้านความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ในงานมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถนำความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ที่มีอยู่ ไปประยุกต์ใช้และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นมีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้าน ความคิดริเริ่มและพัฒนาตนเอง 3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานให้เป็นเลิศอยู่แสมอ หรือสามารถนำไปประยุกต์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ 4) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เข้าใจปัญหา สาเหตุ สามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุมีผลเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้น และ 5) ด้านความสามารถในการสื่อข้อความและการนำเสนอข้อมูลมีความสามารถในการสื่อข้อความหรือนำเสนอข้อมูลได้ชัดเจน ให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจสาระสำคัญ ตลอดจนเป็นผู้ฟังที่ดี เข้าใจสาระสำคัญที่ผู้อื่นต้องการจะถ่ายทอด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ด้านทัศนคติ และบุคลิกลักษณะ หมายถึง การพิจารณาด้านต่อไปนี้ 1) 4) วินัยพิจารณาจากประวัติการทำงาน การครองตนและการประพฤติ ปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม 2) ความรับผิดชอบในงานมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ กระตือรือร้นที่จะทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ยอมรับผลที่เกิดขึ้นทั้งเชิงบวกและเชิงลบ รวมทั้งการให้บริการที่ดี 3) ภาวะผู้นำ ความสามารถในการชักจูงให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ สามารถส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้มีโอกาสในการทำงาน และพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น และ 4) 3) การทำงานเป็นทีม

การพัฒนาลูกจ้าง หมายถึง การส่งเสริมให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยได้รับความพึงพอใจ

ผู้บริหารโรงพยาบาล หมายถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างานโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการจ้างตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบของหน่วยบริการในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2545 ให้ดำรงตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ปีงบประมาณ หมายถึง ปีงบประมาณ นับตั้งแต่เดือน ตุลาคม ถึงเดือน กันยายน ของปี ถัดไป

เงินนอกงบประมาณ หรือเงินบำรุงโรงพยาบาล หมายถึง เงินรายได้หรือรายรับที่ โรงพยาบาลจัดเก็บจากการให้บริการรักษาพยาบาลจากผู้มารับบริการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกิจการ ของโรงพยาบาล

การบำรุงรักษาลูกจ้าง หมายถึง การสร้างขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงให้ในการ ปฏิบัติงานให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ลาออก