

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม¹

ชนัญญา สุภารัตนโชติ²

จากการศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมา แนวคิด หลักการของการจ่ายค่าตอบแทนให้พยาบาลวิชาชีพ ทำให้ผู้ศึกษาได้รับความรู้ ความเข้าใจถึงประวัติความเป็นมา แนวคิด หลักการกฎหมาย ปัญหาของการจ่ายค่าตอบแทนให้พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งพยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความเป็นมาที่ยาวนานแต่ยังคงยึดถืออุดมการณ์พื้นฐานของพยาบาลที่จะต้องมีความเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อผู้ป่วยด้วยความเสียสละที่มากล้นและมีความอดทนที่ยิ่งใหญ่เป็นอาชีพที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากอาชีพอื่น เพราะเป็นงานที่ต้องให้บริการครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ ร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณที่ต้องพร้อมอยู่เสมอ การทำงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติ โดยตระหนักถึงชีวิตของผู้ป่วย เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงาน และต้องดูแลผู้ป่วยตลอดเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ทั้งเป็นวิชาชีพที่ใช้ความรู้และทักษะที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทำความสามารรถ น่าสนใจ มีเกียรติและความก้าวหน้ามีความปลอดภัยและมั่นคง จากบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ จะเห็นได้ว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เป็นวิชาชีพที่ใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ อุทิศแรงกาย แรงใจ เวลา ตลอดจนความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์สุขแก่เพื่อนมนุษย์

พยาบาลจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งในการผลักดันนโยบายด้านสาธารณสุขของประเทศ ให้บรรลุเป้าหมายการบริหารจัดการระบบบริการพยาบาลที่มีคุณภาพโดยมีเป้าหมายให้ผู้ที่มาใช้บริการมีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยอาศัยบุคลากรทางด้านสาธารณสุขในการให้ความดูแลและให้การรักษาพยาบาล นอกจากพยาบาลทำหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยบอบช้ำและหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เพิ่มขึ้นมาของพยาบาล คือ บทบาทในการพัฒนาการดูแลสุขภาพตนเองและครอบครัวของประชาชนตามที่มีการกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ทำให้วิชาชีพพยาบาลมีบทบาท

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ตันศิริ และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. ถัดยา ตันศิริ และ รองศาสตราจารย์ ดร. ปภาศรี บัวสวรรค์

²นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่สำคัญเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งประการในทีมสหวิชาชีพในฐานะทีมห่อกรอบครัวในการให้บริการสุขภาพที่มีเป้าหมายหลักเพื่อประชาชนสามารถดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้

ดังนั้นโรงพยาบาลทุกแห่งจึงมุ่งมั่นที่จะให้บริการที่ดีเลิศแก่ผู้รับบริการด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ และได้มาตรฐานของการบริการ โดยมีพยาบาลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติให้นโยบายบรรลุเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าโรงพยาบาลแต่ละแห่งมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากจำนวนประชาชนที่มีอัตราป่วยเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี อันส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่ถือเป็นฟันเฟืองชิ้นสำคัญในการขับเคลื่อน ซึ่งผู้บริหารและหน่วยงานควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่ดูแลทั้งในเรื่องกระบวนการทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน หากบุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยขาดความใส่ใจหรือการบริการที่มีใจรักในการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ หรืออาจส่งผลการขาดงาน ลา มาสาย หรือ แม้กระทั่งการลาออกจากงาน

จากการศึกษาทำให้ทราบว่า ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเป็นปัญหาระดับชาติที่เกิดสะสมมาเป็นเวลานาน การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาในอดีต มักจะกล่าวถึงปัจจัยภายนอก เช่น ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน ความยุติธรรมสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นต้น การขาดแคลนพยาบาล ซึ่งเป็นกำลังคนหลักในระบบบริการสุขภาพ เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเข้าถึงบริการของประชาชน โดยมีสาเหตุของความขาดแคลนที่สำคัญ อยู่ 2 ประการ คือ 1) ความต้องการด้านสุขภาพของ ประชาชนเพิ่มสูงขึ้น 2) มีข้อจำกัดในการจ้างงาน และไม่สามารถรักษากำลังคนพยาบาลไว้ในระบบบริการสุขภาพ

นอกจากนี้รัฐจะต้องทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกสบายเรียบร้อยของประชาชน โดยให้ประชาชนเข้าถึงระบบสุขภาพตามกำหนดแล้ว รัฐยังมีต้องคุ้มครองและรักษาบุคลากรทางการแพทย์ เช่น พยาบาล ไม่ให้เกิดภาวะสมองไหล จึงต้องศึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาทางกฎหมายในการดำเนินการหรือที่เกี่ยวกับของค่าตอบแทนและสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งยังมีปัญหาในข้อกฎหมายและในทางปฏิบัติ ซึ่งสมควรปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

ประการแรก ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พยาบาลวิชาชีพ พบว่าจากปัญหาค่าตอบแทนพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีความแตกต่างจากวิชาชีพอื่น ในการจัดทำค่าตอบแทนรอบนี้ จึงได้เสนอขอแยกค่าตอบแทนพยาบาลออกจากวิชาชีพอื่น โดยจัดทำเป็นค่าตอบแทนเฉพาะเช่นเดียวกับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร จากที่เคยเดิมรวมอยู่ในกลุ่มปริญญตรีทั่วไป เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลมีความแตกต่างจากงานอื่น ๆ ทั่วไป ซึ่งงานของวิชาชีพพยาบาลเป็นงานเฉพาะ จึงควรจัดให้อยู่ในกลุ่มรักษา นอกจากนี้เราต้องดูแลคนไข้ตลอด 24 ชั่วโมง มีทั้งผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และผู้ป่วยวิกฤต ยังต้องทำหน้าที่ทั้งส่งต่อและติดตามดูแลผู้ป่วยต่อเนื่อง ดังนั้น จึงได้เสนอขอให้มีการแยกจัดทำหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนเป็นวิชาชีพเฉพาะ ปัญหาความเหลื่อมล้ำค่าตอบแทนพยาบาลวิชาชีพได้มีการเสนอแนวทางแก้ปัญหามานานแล้ว และที่น่าเสนอในช่วงนี้เนื่องจากเป็นช่วงการจัดทำงบประมาณใหม่ ซึ่งกระทรวง

สาธารณสุขต้องตั้งงบประมาณเสนอไปยังสำนักงบประมาณ จึงต้องมีการประชุมหารือถึงการจัดทำ
ค่าตอบแทนฉบับใหม่เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และให้ช่องว่างค่าตอบแทนวิชาชีพอื่นกับแพทย์ลดลง
ซึ่งแต่ละวิชาชีพได้มีการนำเสนออัตราค่าตอบแทนของตนเอง รวมถึงวิชาชีพพยาบาล

ประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมของกฎหมายอัตราค่าตอบแทน พบว่า ความแตกต่าง
ของค่าตอบแทนที่ห่างกันมากหลายเท่าตัว ไม่สอดคล้องกับภาระงานหนักที่ต้องเสี่ยง แม้จะมีการร้องเรียน
มาตลอดระยะเวลานับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 ที่ได้จ่ายค่าตอบแทนสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ 10,000 บาท/เดือน
เภสัชกร 5,000 บาท/เดือน แต่ยังไม่เกิดผลเรื่องค่าตอบแทนบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข เป็นปัญหาที่
เรื้อรังมายาวนานถึง 15 ปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 ซึ่งความเหลื่อมล้ำปรากฏชัดเจน ในหลายลักษณะด้วยกัน
อาทิ ค่าตอบแทนสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร ที่ไม่ทำเวชปฏิบัติส่วนตัวนอกเวลาราชการ
โดยแพทย์และทันตแพทย์ ได้รับคนละ 10,000 บาท/เดือน และเภสัชกร ได้รับคนละ 5,000 บาท/เดือน
ส่วนพยาบาลไม่ได้รับในข้อเท็จจริงที่ปรากฏ แทบจะไม่มีแพทย์ ทันตแพทย์ ผู้ใดที่ได้ ไปปฏิบัติงานนอกตรวจ
ที่ห้องฉุกเฉินนอกเวลาราชการเลย หรือไม่มีเภสัชกรคนใดที่ได้ไปช่วยบริหารจัดการยา สำหรับผู้ป่วยนอก
เวลาราชการ แต่ภารกิจทั้งหมดกลับไปตกอยู่ที่พยาบาล ซึ่งต้องทำงานแทนแพทย์ทั้งการตรวจรักษาโรค
เบื้องต้น การจ่ายยา ให้ยา เจาะเลือด แต่พยาบาลกลับไม่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับค่าตอบแทน

ประการที่สาม ปัญหาเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมกฎหมายลำดับรองว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทน
เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2544 และแก้ไขเพิ่มเติมแนบ
ท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 1 - ฉบับที่ 6) และ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษสำหรับ
ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 พบว่า ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทน
เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2544 และแก้ไขเพิ่มเติมแนบ
ท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 1 - ฉบับที่ 6) และ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษสำหรับ
ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 ซึ่งเป็นกฎหมายลำดับรองที่ตราขึ้นตาม
พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้ประกาศใช้มาเป็นเวลานานแล้ว ประกอบกับไม่สามารถ
ที่จะให้ความช่วยเหลือแก่พยาบาลวิชาชีพได้อย่างเพียงพอและมั่นคงต่ออาชีพได้ ส่งผลกระทบให้เกิดการ
ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการศึกษาโดยเทียบเคียงกับเจ้าหน้าที่ของ
หน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

ประการที่สี่ ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพ พบว่า การศึกษาอำนาจหน้าที่ฝ่ายบริหารที่มีผลผูกพันตามหน้าที่ของรัฐ ตามกฎหมาย
รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มาตรา 55 ที่กำหนดว่า รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุข
ที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง เสริมสร้างให้ประชาชนมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและการ
ป้องกันโรค และส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาภูมิปัญญาด้านแพทย์แผนไทยให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บริการสาธารณสุขตามวรรคหนึ่ง ต้องครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุม และป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพด้วย รัฐต้องพัฒนาการบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับ มาตรา 3 วรรคสอง กำหนดว่า รัฐสภา คณะรัฐมนตรี และหน่วยงานของรัฐ ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักนิติธรรม เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม งานด้านสาธารณสุขซึ่งเป็นบริการสาธารณะของกระทรวงสาธารณสุขและฝ่ายบริหาร ซึ่งพยาบาลวิชาชีพถือเป็นบุคลากรสำคัญอย่างมากที่จะให้บริการการบริการสาธารณสุขให้บรรลุผลตามเจตจำนงแห่งรัฐ ประกอบกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มาตรา 27 กำหนดว่า บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใดจะกระทำได้ มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่า เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป

จากการศึกษาค้นคว้าปัญหากฎหมายเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ คือ

1. ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พยาบาลวิชาชีพ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่า เห็นควรแก้ไข จากปัญหาค่าตอบแทนพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีความแตกต่างจากวิชาชีพอื่น ในการจัดทำค่าตอบแทนจึงได้เสนอขอแยกค่าตอบแทนพยาบาลออกจากวิชาชีพอื่น โดยจัดทำเป็นค่าตอบแทนเฉพาะ เช่นเดียวกับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร จากที่แต่เดิมรวมอยู่ในกลุ่มปริญญาดังกล่าวไป เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลมีความแตกต่างจากงานอื่น ๆ ทั่วไป ซึ่งงานของวิชาชีพพยาบาลเป็นงานเฉพาะ จึงควรจัดให้อยู่ในกลุ่มรักษา นอกจากเราต้องดูแลคนไข้ตลอด 24 ชั่วโมง มีทั้งผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และผู้ป่วยวิกฤต ยังต้องทำหน้าที่ทั้งส่งต่อและติดตามดูแลผู้ป่วยต่อเนื่อง ดังนั้น จึงได้เสนอขอให้มีการแยกจัดทำหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนเป็นวิชาชีพเฉพาะ อีกทั้งพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 ได้ประกาศใช้มาเป็นเวลานานแล้ว ประกอบกับไม่สามารถที่จะให้ความช่วยเหลือแก่พยาบาลวิชาชีพได้อย่างเพียงพอและมั่นคงต่ออาชีพได้ และไม่มีบทบัญญัติเฉพาะที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพไว้โดยตรง จึงควรแก้ไขและมีบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพไว้โดยตรงในพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ซึ่งใช้กับพยาบาลวิชาชีพเป็นการเฉพาะ

2. ปัญหาเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมของกฎหมายอัตราค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขข้อกฎหมายอัตราค่าตอบแทนเทียบเท่าสหวิชาชีพอื่น ควรทบทวนค่าตอบแทนเหมาจ่าย ยังมีความแตกต่างของค่าตอบแทน ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตของประชาชนเช่นเดียวกัน ควรได้รับค่าตอบแทนใกล้เคียงกัน ค่าตอบแทนที่แตกต่างกันอย่างมากโดยไม่สะท้อนความยุติธรรมควรได้รับการทบทวนทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าตอบแทนเหมาจ่าย ประสบการณ์ ในโรงพยาบาลทุกประเภท

3. ปัญหาเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมกฎหมายลำดับรองว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2544 และแก้ไขเพิ่มเติมแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 1 - ฉบับที่ 6) และ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่า เห็นควรแก้ไข ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 จะเห็นได้ว่าตามระเบียบฉบับนี้ ข้าราชการซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ อาจได้รับเงินเพิ่มได้ตามที่ ก.พ. ประกาศกำหนด” ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และอัตราเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน ท้ายระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 สำหรับหน่วยงานกระทรวงสาธารณสุข เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข ให้ได้รับ พ.ต.ส. ตามกลุ่มตำแหน่งตามลักษณะงาน ดังนี้(4) พยาบาลวิชาชีพ ได้รับเงิน พ.ต.ส. ตั้งแต่ 12,000 บาท – 30,000 บาท เมื่อพิจารณาจากภารกิจหน้าที่ การศึกษาอบรมของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจและชีวิต มีความเสี่ยงภัยอย่างมากตลอดจนปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของกรณีโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 หรือโรคโควิด 19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID - 19)) ยิ่งจะเห็นได้ว่า อาชีพพยาบาลวิชาชีพเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตอย่างมาก และมีบุคลากรทางแพทย์ที่เสียชีวิตจากการติดเชื้อ COVID-19 การจากการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อสถานการณ์ทางการแพร่ระบาด โรคภัยมีการกำเนิดเชื้อโรคเชื้อใหม่ซึ่งเป็นอันตรายต่อพลเมืองโลก บุคลากรทางสาธารณสุขโดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ถือได้ว่าเป็นนักรบปรการด่านหน้าที่จะป้องกันช่วยเหลือรักษาให้ประชาชนได้มีชีวิตอยู่รอดปลอดภัย เมื่อพิจารณาคุณสมบัติอื่น ๆ ของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ระยะเวลาในการศึกษา การอบรมประกอบวิชาชีพ ล้วนแล้วแต่ผ่านเงื่อนไขในการที่จะได้ค่าตอบแทนในรูปแบบ เงินประจำตำแหน่ง หรือ ค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือน ให้เพียงพอและไม่เป็นการเสียเปรียบสร้างความเหลื่อมล้ำของข้าราชการของรัฐต่อไป

4. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่า รัฐควรกำหนดนโยบายในการบรรจุพยาบาลตามอัตราที่มีความจำเป็น เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และทบทวนนโยบายของรัฐในการจำกัดกำลังคน ในสาขาวิชาชีพที่มีความขาดแคลน และมีการไหลออกจากราชการในอัตราสูง สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน ควรพิจารณาปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ให้เป็นธรรมกับพยาบาล ให้ได้รับสิทธิในความก้าวหน้าเท่าเทียมกันโดยไม่มีข้อกำหนดที่แตกต่างกับวิชาชีพอื่นในการต้องขยับเลิ้อัตรารว่างเพื่อนำไปกำหนดอัตราชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญได้ในขณะที่วิชาชีพแพทย์ไม่มีข้อกำหนดดังกล่าวและไม่มีข้อกำหนดในหน่วยงานราชการพลเรือนอื่น เช่น พยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ สามารถเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษได้ทุกคน รวมไปถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ ควรมีการส่งเสริมการศึกษาให้พยาบาลได้มีโอกาสศึกษาต่อ สนับสนุนทุนการศึกษา หรือทุนในการอบรมแทนทางด้านการพยาบาลที่สภาการพยาบาลให้การรับรองหน่วยคะแนน และประเด็นจากสภาพปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของกรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ยิ่งจะเห็นได้ว่า อาชีพพยาบาลวิชาชีพเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตอย่างมากและมีบุคลากรทางแพทย์ที่เสียชีวิตจากการติดเชื้อ COVID - 19 การจากการปฏิบัติหน้าที่ควรมีการทบทวนนโยบาย ด้านสวัสดิการของพยาบาลที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าตัวเงิน เช่น การเพิ่มตำแหน่งบรรจุข้าราชการให้กับพยาบาลวิชาชีพ การรักษาหรือเยียวยาการเจ็บป่วยจากการทำงาน เพื่อเพียงพอต่อการให้บริการในโรงพยาบาล ส่งเสริมให้มีพยาบาลปฏิบัติงานมากขึ้น และอยู่ในระบบได้นานขึ้น

อันอาจส่งผลให้มีการนำไปใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและเกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย จะทำให้พยาบาลวิชาชีพได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างเพียงพอและมั่นคงต่ออาชีพได้

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร ธารา. ความหมายและประสบการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- กฤษดา แสงดี. “การจ่ายค่าตอบแทนตามภาระงาน.” วารสารกองการพยาบาล 36, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2552): 146.
- ฐานิญา เจริญเลิศวัฒน์. ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2558.
- ปิยพล บุญมี. มาตรการทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2553.

วรรณเพ็ญ นิมิตฺต. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเพชรเวช. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553.

สภากาชาดไทย. เรื่องราวของนางฟ้าชุดขาว เนื่องในวันพยาบาลสากล [Online]. Available URL: <https://www.redcross.or.th/news/information/10666/>, 2020 (December, 3).

อรุณรัตน์ คันทรา. “ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย.”

วารสารพยาบาลศาสตร์ 32, 1 (ม.ค. - มี.ค. 2557): 81 - 90.

อัญชลี แก้วสระศรี และคณะ. “การเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรมไทยกับแนวโน้มวิชาชีพการพยาบาล.” วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์ 37, 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2560): 165.