หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และบทความ รวมทั้งรายงานการวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบอาวุโส แล้วรวบรวม วิเคราะห์ และสรุปได้ว่าระบบอาวุโสที่มีอยู่ในสังคมพยาบาลนั้นได้มาจากค่านิยมของสังคมไทย ระบบราชการไทย และระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานบุคคล ดังนั้นในบทนี้จะเป็นการเสนอเกี่ยวกับความหมายของระบบอาวุโส แนวความคิดเกี่ยวกับระบบอาวุโสในการบริหารทั่วไปและการบริหารการพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลวิชาชีพในภาคเหนือ

ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับระบบอาวุโส

ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2511 อาวุโสหมายความว่าเก่ากว่าหรือแก่กว่าในหน้าที่ราชการ ค่านิยมในระบบอาวุโสหมายถึงค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการมีอายุสูงกว่าและหมายความตลอดไปถึง เวลารับราชการ ฯลฯ มียศบรรดาศักดิ์ด้วย [1] และในเรื่องของขอบเขตความมีอาวุโสนี้ จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง "มโนภาพของความมีอาวุโสในสังคมไทย" ของ ลลิตา วิเลิศปรีชากุล สรุปไว้ว่าความมีอาวุโสในสังคมไทยคือ ความสูงกว่า นานกว่า และมากกว่าในเรื่องต่าง ๆ ตามลำดับคือ วัย ตำแหน่ง ประสบการณ์ วุฒิทางวิชาการ การมีอุปการคุณ การมีอิทธิพล การมีสกุล และฐานะทางการเงิน [2]

---

[1] เปลื้อง ณ นคร, พจนะ - สารานุกรมฉบับทันสมัย เล่ม 1 (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2516), หน้า 548.

[2] ลลิตา วิเลิศปรีชากุล, "มโนภาพของความมีอาวุโสในสังคมไทย" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต แผนกวิจัยการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2515), หน้า 65.

จากนิยามและความคิดเห็นดังกล่าวพอจะสรุปความหมายของอาวุโสได้ว่า อาวุโสหมายถึงบุคคลที่มีสถานภาพสูงกว่าผู้อื่นในด้านวัย ประสบการณ์ ตำแหน่งหน้าที่การงาน วุฒิทางการศึกษา และชาติตระกูล ซึ่งน้ำหนักทางด้านใดจะมากจะน้อยขึ้นอยู่กับความคิดเห็นส่วนบุคคลซึ่งย่อมมีเหตุผลแตกต่างกัน สำหรับในเรื่องชาติตระกูลนั้นแม้ว่าสังคมไทยในปัจจุบันจะยอมรับในข้อที่ว่าทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในความเป็นบุคคลก็ตาม แต่ในด้านปฏิบัติจะเห็นชัดเจนในสังคมกลุ่มที่แคบลง คือสังคมรอบ ๆ ตัวเองสังเกตได้ว่ามีการยอมรับความอาวุโสในด้านนี้ เช่นจะพบเสมอว่าผู้ที่เป็นบุตรหลานของผู้มีอิทธิพลทางด้านการเมือง หรือการเงิน มักจะเป็นที่ยอมรับและเป็นคนสำคัญกว่าผู้อื่นในบางกรณี ตัวอย่างที่พบเห็นเสมอก็คือนักศึกษาพยาบาลที่มีมารดาเป็นที่รู้จัก เป็นผู้มีชื่อเสียงในวงการพยาบาล เช่น เป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หรือเป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลใดโรงพยาบาลหนึ่ง เมื่อเข้าศึกษาในวิชาชีพพยาบาลโดยที่ผู้บริหารวิทยาลัยที่จะเข้าศึกษานั้นทราบถึงตำแหน่งของผู้ปกครองดี นักศึกษาผู้นั้นก็จะเป็นผู้ที่ยอมรับ เป็นที่รู้จักมากกว่านักศึกษาคนอื่น ๆ และบางกรณีก็เป็นที่ยอมรับในเพื่อนนักศึกษาด้วยกัน โดยได้รับเลือกให้เป็นหัวหน้าชั้น หรือตัวแทนนักศึกษา หรือในรูปอื่น ๆ อันแสดงว่ามีการยอมรับในด้านชาติตระกูล ดังนั้นแม้ว่าโดยส่วนรวมหรือสังคมส่วนใหญ่แล้วค่านิยมในระบบอาวุโสด้านชาติตระกูลจะมีน้อยลง แต่ในสังคมย่อย ๆ หรือกลุ่มคนส่วนน้อยแล้วจะปรากฏให้เห็นชัดเจนอยู่เสมอ

ระบบอาวุโสเป็นวัฒนธรรมและเป็นค่านิยมของสังคมไทย ค่านิยมของสังคมหมายถึงค่านิยมของแต่ละบุคคลเมื่อมารวมกันเข้าหลาย ๆ บุคคลก็จะเป็นค่านิยมของกลุ่ม และของสังคมในที่สุด ค่านิยมของสังคมจะชี้ให้เห็นถึงการเลือกสรร การยกย่องและสิ่งที่เป็นที่ปรารถนาของบุคคลในสังคมทั่ว ๆ ไปว่ามีอะไรบ้าง ไพบูลย์ ช่างเรียน กล่าวถึงค่านิยมของสังคมไทยที่เห็นชัดเจนไว้ดังนี้ คือ

1. การนิยมยกย่องเงินและความมั่งคั่ง
2. การนิยมยกย่องการเป็นเจ้าคนนายคน และความมีอำนาจ
3. การนิยมยกย่องความเป็นผู้รู้ เป็นปราชญ์ (The wise)

4. การนิยมยกย่องผู้ใหญ่ (Seniority)[1]

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า วัฒนธรรมหมายถึงความเชื่อ การกระทำต่าง ๆ ซึ่งถ่ายทอดกันมาในกลุ่มชน ความเชื่อเหล่านี้อาจได้แก่ในเรื่อง ศาสนา การปกครอง เศรษฐกิจ ปรัชญาและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งผลจากการกระทำนี้ย่อมมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมและการบริหารด้วย [2] ดังนั้นระบบอาวุโสจึงเป็นทั้งวัฒนธรรมและค่านิยมของสังคมไทยที่ถ่ายทอดกันต่อ ๆ มา

เจริญผล สุวรรณโชติ กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารของ ลิเกิรด (Rensis Likert) ว่าส่วนหนึ่งขององค์ประกอบที่มีส่วนร่วมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลแตกต่างกันคือ วัฒนธรรมในสังคม ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เป็นต้นว่าวัฒนธรรมที่ผู้น้อยต้องมีความเคารพยำเกรงต่อผู้ใหญ่อยู่เสมอ ก็เป็นผลทำให้การทำงานต้องขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดของผู้ใหญ่เป็นสำคัญ ผู้น้อยจะเสนอความคิดเห็นต่อผู้ใหญ่ก็มีความเกรงอกเกรงใจ บุคคลที่ทำงานในองค์การเช่นนี้ย่อมทำงานมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกันออกไปจากองค์การที่ไม่มีลักษณะเช่นนี้ และนอกจากนั้นยังได้กล่าวไว้ในหัวข้อของปัญหาใหญ่ในสังคมไทยข้อหนึ่งว่า ปัญหาในวัฒนธรรม ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งปัญหาหนึ่งในระบบของสังคมไทยในทศวรรษนี้ เนื่องจากการหลั่งไหลของวัฒนธรรมตะวันตกโดยเฉพาะวัฒนธรรมของสหรัฐอเมริกาได้เข้ามามีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมไทยเป็นอย่างมาก ซึ่งแท้ที่จริงแล้วลักษณะวัฒนธรรมอเมริกาก็เหมาะกับสังคมของชาวอเมริกา เมื่อประชาชนไทยนำเอาวัฒนธรรมอเมริกาเข้ามาใช้ในสังคมของไทยบังเกิดความไม่เหมาะสมในหลาย ๆ อย่าง เพราะสังคมไทยเป็นสังคมที่เคร่งครัดอยู่ในวัฒนธรรมที่ได้รับการถ่ายทอดมาแต่บรรพบุรุษ ซึ่งสอดคล้องกับข้อ

---

[1] ไพบูลย์ ช่างเรียน, สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา (กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, 2516), หน้า 15 - 19.

[2] สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 61.

007128

ปฏิบัติของศาสนาพุทธอันเป็นศาสนาประจำชาติของไทย [1] แต่เมื่อวัฒนธรรมทางตะวันตกเข้ามามีอิทธิพล ก็ไม่สามารถจะนำเข้ามาใช้ด้วยกันได้ประการหนึ่ง อีกประการหนึ่งคือผู้ที่นำเอาวัฒนธรรมตะวันตกเหล่านั้นมาใช้ ไม่มีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมเหล่านั้นอย่างแจ้งแจ้งเป็นต้นว่าความเชื่อถือและความเคารพผู้ใหญ่สังคมอเมริกาเองก็มีความเชื่อถือเคารพผู้ใหญ่อย่างมีเหตุผล แต่เมื่อคนรุ่นใหม่รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมของอเมริกามาใช้กลับไม่ได้นำแนวความคิดของเขาทั้งหมด นำมาเฉพาะเปลือกนอกเท่านั้น ซึ่งทำให้เกิดการต่อต้านจากผู้ใหญ่และบุคคลทั่วไป [2]

อุทัย หิรัญโต กล่าวไว้ในหัวข้ออิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อทัศนคติของข้าราชการกับการพัฒนาประเทศว่า การพัฒนาประเทศจะบรรลุหรือไม่เพียงใด วัฒนธรรมในสังคมเป็นปัจจัยสำคัญ แต่จากการพิจารณาแผนพัฒนาของประเทศไทยในขณะนี้จะเห็นได้ว่าในด้านชีวิตและสถาบันสังคมการปกครองไม่ปรากฏว่ามีแผนพัฒนาโดยตรงที่มุ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างของสังคม รวมถึงแนวการดำเนินชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นที่ยอมรับกันว่าการพัฒนาที่สำเร็จผลตามเป้าหมายนั้นจะต้องยอมรับของใหม่ทั้งในด้านวิชาการ และเทคนิค เพราะวัฒนธรรมบางอย่างที่สังคมยึดถือขัดขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมที่ฝังรากลึกอยู่ในใจคน เช่นการพัฒนาระบบข้าราชการตามแบบอย่างของต่างประเทศซึ่งเชื่อว่ารัดกุมเหมาะสมยุคสมัย แต่การเปลี่ยนแปลงเช่นว่านี้ทำได้ยาก เพราะวัฒนธรรมของสังคมไทยยังฝังแน่นอยู่กับการเคารพผู้ใหญ่ หรือการเกรงอำนาจของผู้ใหญ่ อิทธิพลของวัฒนธรรมดังกล่าวนี้มีบทบาทอยู่ในหมู่ข้าราชการเป็นอันมากและถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ และพัฒนาระบอบประชาธิปไตยให้เจริญงอกงามขึ้นมาในประเทศไทยด้วย [3] และสรุปได้ว่า การชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมไทยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารในแง่ของการบั่นทอนประสิทธิภาพนั้น หาเป็น

---

[1] เจริญผล สุวรรณโชติ, ทฤษฎีการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, 2519), หน้า 147.

[2] เรื่องเดียวกัน, หน้า 271.

[3] อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, หน้า 412.

ข้อยุติได้ไม่ว่าวัฒนธรรมไทยเป็นเหตุให้ประเทศไทยไม่เจริญก้าวหน้าอย่างประเทศอื่น ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมเป็นเรื่องของนามธรรมชั้นสูง ซึ่งต้องแปลออกมาเป็นความคิด เพื่อสร้างบุคลิกภาพซึ่งดำรงอยู่ในสังคมและประกอบกันเข้าเป็นแบบแผนของวัฒนธรรมอันเป็นช่องทางให้ทุกคนหาความก้าวหน้าในชีวิตที่ไม่ซ้ำแบบกัน [1]

ดังที่กล่าวมาทั้งหมดแล้วนี้จะเห็นได้ว่าการยึดถือในระบบอาวุโสในรูปแบบของความกลัวเกรง การเกรงอกเกรงใจ การยอมรับแต่ความคิดเป็นของผู้ใหญ่หรือผู้มีวัยวุฒิสูงตำแหน่งสูงแต่ฝ่ายเดียว ทำให้ผู้น้อยหรือผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความคิดริเริ่ม ขาดการเสนอความคิดเห็นอันอาจก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ และการทำงานล่าช้า เนื่องจากต้องรอการตัดสินใจจากผู้ใหญ่แต่ฝ่ายเดียว สรุปว่าการยึดถือในระบบอาวุโสนั้นเป็นสิ่งดีเมื่อนำมาใช้ให้เหมาะสมกับกรณี แต่ถ้ายึดถือโดยนำไปใช้เสมอไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ก็ย่อมทำให้เกิดผลเสียแก่องค์การได้ ในเรื่องของความล่าช้า ไม่พัฒนา และขาดความคิดริเริ่มสร้างสรร

ระบบคุณวุฒิและระบบอุปถัมภ์

อุทัย หิรัญโต กล่าวถึงระบบคุณวุฒิและระบบอุปถัมภ์ไว้ในหลักการบริหารบุคคลว่า ในการบริหารนั้นถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องสำคัญที่สุด งานของการบริหารงานบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องการเลือกสรร การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร แนวทางในการปฏิบัติงานดังกล่าวที่ทำกันอยู่มี 2 ระบบคือ

1. ระบบคุณวุฒิ (Merit System) หรือระบบคุณธรรม เป็นการจัดการบริหารงานบุคคลโดยยึดแนวความคิด 5 ประการคือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางในการเมือง และการมีองค์การกลางเป็นผู้ควบคุมดูแล

---

[1] อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, หน้า 413.

ซึ่งการจัดการบริหารงานบุคคลตามแนวนี้ จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงและทำให้งานมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความมั่นคงในตำแหน่ง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานดี

2. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)

ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบการบริหารงานบุคคลของราชการที่เก่าแก่ที่สุด ซึ่งทุกประเทศในโลกใช้ระบบนี้มาก่อนที่จะนำระบบคุณวุฒิมาใช้ ประเทศที่ใช้ระบบอุปถัมภ์จนมีการกล่าวถึงกันทั่วไปได้แก่ประเทศจีน ซึ่งในประเทศจีนนั้นในสมัยโบราณมีการพิจารณาการเข้ารับราชการอยู่ 3 ระบบ คือ

1. ระบบสืบสายโลหิต คือถ้าบุคคลใดมีบิดามารดาได้เป็นขุนนางในตำแหน่งใด บุตรชายคนโตจะได้รับตำแหน่งที่บิดาเคยดำรงตำแหน่งอยู่ และผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งอยู่ยังมีสิทธิชักจูงเอาวงศาคณาญาติเข้ามารับราชการได้ด้วย

2. ระบบแลกเปลี่ยน หมายความว่าถ้าบุคคลใดสามารถนำข้าวสารมาให้รัฐบาลกลางจำนวน 600 สัด (1 สัดเท่ากับ 6 กิโลกรัม) หรือของสิ่งอื่นที่มีมูลค่าเท่ากันก็จะได้เป็นขุนนางชั้นต่ำ และถ้าบุคคลใดสามารถนำข้าวสารมาให้รัฐบาลได้ถึง 12,000 สัด ก็จะได้ครองแคว้นเล็ก ๆ แคว้นหนึ่ง

3. ระบบอุปถัมภ์ หมายถึงถ้าบุคคลใดมีความดีความชอบหรือรับใช้ใกล้ชิดพระมหากษัตริย์ จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นขุนนาง

ระบบอุปถัมภ์ใช้ในสหรัฐอเมริกาปรากฏอย่างเด่นชัดในสมัยประธานาธิบดีแจคสัน (Andrew Jackson) โดยมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ทุกครั้งเมื่อมีผู้บริหารได้รับการเลือกตั้งขึ้นใหม่ จะมีการปลดข้าราชการชุดเดิม และแต่งตั้งพรรคพวกของตนเข้าดำรงตำแหน่งแทน สหรัฐอเมริกาใช้ระบบอุปถัมภ์ในระดับรัฐบาลกลางและระดับท้องถิ่นประมาณ 70 ปี และวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงมาใช้ระบบคุณวุฒิ เนื่องจากเห็นความไม่เป็นธรรมของระบบอุปถัมภ์ แต่ระบบอุปถัมภ์ก็ยังมีแทรกอยู่บ้าง โดยมีการพยายามวางมาตรฐานว่างานใดจึงจะใช้ระบบอุปถัมภ์บรรจุบุคคลเข้าทำงานได้ โดยการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาจัดองค์การฝ่ายบริหารของรัฐบาล [1]

---

[1] เรื่องเดียวกัน, หน้า 18 - 29.

สำหรับด้านการบริหารงานบุคคลของไทยนั้นยังเป็นที่ยอมรับกันว่าระบบอุปถัมภ์มีอิทธิพลอยู่เป็นอันมาก ดังเช่น จันโททัย กลีบเมฆ กล่าวไว้ในบทความเรื่อง "ความดีความชอบพิจารณากันอย่างไร" ว่า ถ้าผู้บังคับบัญชามีใจเป็นธรรม พิจารณาไปตามหลักความเป็นจริงและมีเหตุผลมักไม่ค่อยมีปัญหา แต่ถ้าพิจารณาเพราะเห็นแก่พรรคพวก หรือเพื่อนฝูง ญาติพี่น้อง ลูกท่านหลานเธอ ผู้ที่เสียประโยชน์ก็จะต้องว่าไม่เป็นธรรม [1]

นพพร พานิชสุข กล่าวว่า การจัดสรรบุคลากรมักจะใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม จึงก่อให้เกิดคำกล่าวที่ว่า การที่จะทำงานในที่ใดที่หนึ่งนั้นจะต้องมีเส้นมีสายจากผู้ใหญ่ฝาก จึงสามารถทำงานได้ ซึ่งในทางสังคมปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะเป็นจริงมากขึ้น[2]

อมร รักษาสัตย์ กล่าวไว้ว่าถ้าพิจารณากันโดยกว้าง ๆ แล้วจะเห็นได้ว่าในระยะเริ่มต้นเมื่อนำระบบคุณธรรมมาใช้ใหม่ ๆ เราจะหวังให้เกิดผลดีในทันทีย่อมไม่ได้ ถ้าเราเริ่มทีละอย่างช้า ๆ แล้วค่อย ๆ ทำให้ระบบบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรมเพิ่มขึ้นทีละน้อย กว่าจะถึงระยะนี้ เราต้องก้าวไปได้ไกลแล้ว การก้าวแบบนี้น่าจะเป็นแบบที่ถูกต้อง น่าหอใจ แต่ปรากฏว่าระบบการบริหารงานบุคคลของไทยเราหาได้ก้าวไปแบบนี้ไม่ [3]

ไพรัตน์ เดชะรินทร์ ได้กล่าวถึงพฤติกรรมบางประการของระบบราชการไว้ว่ามีพฤติกรรมประการหนึ่งคือ ระบบราชการมีลักษณะที่ต้องมีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการห้ามใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้ามาผูกพันกับการสั่งการและการปฏิบัติตามคำสั่ง ตามความจริงแล้ว

---

[1] จันโททัย กลีบเมฆ. "ความดีความชอบพิจารณากันอย่างไร," วิทยาสาร 29 (พฤษภาคม 2521) : 21.

[2] นพพร พานิชสุข. "ข้อเท็จจริง : การบริหารงานบุคคลของข้าราชการไทยในปัจจุบัน," วารสารกำนันผู้ใหญ่บ้าน 29 (ตุลาคม 2521) : 8 - 9.

[3] อมร รักษาสัตย์. "การบริหารงานบุคคลไทย ห้าสิบปีแห่งการถอยหน้าถอยหลัง," พัฒนบริหารศาสตร์ 19 (เมษายน 2522) : 336.

ระบบราชการที่มีรูปแบบที่เป็นทางการ แต่ทางปฏิบัติมักใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวที่สนิทชิดชอบโดยใช้สอยส่วนตัว เคยชอบกันเป็นส่วนตัว ความเป็นเพื่อนร่วมรุ่น ลูกหลานของเพื่อน เครือญาติ เป็นเรื่องตัดสินการทำงานตามหน้าที่ [1]

จากข้อคิดเกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์ในการบริหารบุคคลของสังคมไทยตามที่กล่าวมาทั้งหมดแล้วนี้พอสรุปได้ว่าในวงการบริหารงานบุคคลของไทยทั้งในและนอกวงราชการใช้ระบบอุปถัมภ์กันมาก ทั้ง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับในวงการบริหารว่าระบบคุณธรรมเป็นระบบที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานมากที่สุด แต่เนื่องจากคนไทยมาจากครอบครัวที่สมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์ตามหลักอาวุโสอย่างแน่นแฟ้น จึงเป็นเรื่องยากที่จะให้ระบบอุปถัมภ์หมดไปจากการบริหารงานของไทยได้ ในขณะเดียวกันความก้าวหน้าทัดเทียมต่างชาติในด้านวิชาการทำให้มีการนำทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ มาใช้ ระบบการบริหารของไทยจึงเป็นไปในรูปแบบทั้ง 2 รูปแบบ คือมีทั้งระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ร่วมกัน และคงจะเป็นไปในรูปแบบนี้อีกนาน เมื่อเป็นเช่นนี้ก็น่าที่จะพิจารณาระบบอาวุโสที่ถูกนำเข้ามาใช้ในระบบอุปถัมภ์ ว่าองค์ประกอบใดมีผลเสียหรือเป็นอุปสรรคต่อการบริหาร แล้วนำส่วนที่ดีมีประโยชน์ของระบบอุปถัมภ์มาใช้ ซึ่งด้านที่ดีมีประโยชน์ของระบบอาวุโสได้แก่ด้านความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และวุฒิทางวิชาการ ส่วนในด้าน วัยวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และด้านชาติตระกูลควรจะพยายามใช้ให้น้อยลง และเพื่อให้การบริหารของไทยมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่เห็นว่าเป็นอุปสรรคของการบริหารก็ควรถูกขจัดให้หมดไปในที่สุด ซึ่งทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องใจกว้างและยอมรับความจริง

ระบบอาวุโสและการบริหารการพยาบาล

บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่รับราชการ ดังนั้นระบบอาวุโสจึงมีอิทธิพลต่อการบริหาร

---

[1] ไพรัตน์ เดชะรินทร์, "คุณลักษณะและพฤติกรรมของระบบราชการ," เทศาภิบาล 15 (กันยายน 2523) : 981 – 982

ของพยาบาล เช่นเดียวกับการบริหารงานราชการอื่น ๆ และปัจจุบันนี้ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ยังได้กำหนดตำแหน่งพยาบาลอาวุโสขึ้น โดยใช้คำว่า "พยาบาลอาวุโส" แทนตำแหน่งเดิมที่เรียกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ตรวจการ และพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทาง [1]

เมื่อพิจารณาจากตำแหน่งและกฎเกณฑ์ในการกำหนดหน้าที่ในตำแหน่งพยาบาลอาวุโสแล้วเห็นได้ว่าพยาบาลอาวุโสจะต้องมีคุณสมบัติในด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะทาง ซึ่งความชำนาญเฉพาะทางนี้อาจรวมถึงด้านคุณวุฒิและประสบการณ์เข้าด้วยกัน การพิจารณาแต่งตั้งพยาบาลอาวุโสก็คือการเอาองค์ประกอบที่สำคัญของระบบอาวุโส ได้แก่ด้าน ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน และคุณวุฒิ เป็นเกณฑ์นั่นเอง

หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของพยาบาลผู้บริหาร หรือผู้นำในด้านการบริหารการพยาบาลนั้นคือเรื่องการตัดสินใจ พยาบาลผู้บริหารจะต้องใช้เวลาจำนวนมากไปกับกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับภาระกิจที่รับผิดชอบในหน้าที่ และสำหรับการตัดสินใจในเรื่องการบริหารบุคลากรพยาบาล ระบบอาวุโสมักจะเข้ามามีบทบาท เช่น ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการพิจารณาปูนบำเหน็จรางวัลใด ๆ และการคัดบุคคลเพื่อการพัฒนากรใด ๆ ไปจนกระทั่งถึงการจัดสรรสวัสดิการบางประการ ดังที่ถาวร ลามศรีจันทร์ เขียนไว้ว่า การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถในสายงานในด้านปฏิบัติสำหรับตำแหน่งสูง ๆ นั้นได้คัดเลือกจากผู้มีความอาวุโสเป็นส่วนใหญ่ การพิจารณาความอาวุโส ก็ยังเป็นจุดที่คลุมเครืออยู่ว่าได้พิจารณาจากคุณสมบัติอะไรบ้าง คุณสมบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับความอาวุโสนั้นมีส่วนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการบ้างหรือไม่ การพิจารณาคุณสมบัติเพื่อเลือกผู้ที่เหมาะสมในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญ ๆ ถ้าพิจารณาการเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะเป็นผลให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการบ้าง ก็จะช่วยในการพัฒนาประเทศชาติได้ ไม่ใช่แต่จะพิจารณา

---

[1] คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงาน, "เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งสายงานเกี่ยวกับการพยาบาล" (กรุงเทพมหานคร : ก.พ., 2522), ถัดสำเนา.

เฉพาะคุณสมบัติส่วนตัว (อาวุโส) เท่านั้น ดังนั้นการพิจารณาหรือคัดเลือกผู้เหมาะสมเท่าที่เคยปฏิบัติกันมาในอดีต จึงมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาเรื่องคนไม่ได้สนใจเรื่องงานเท่าใดนัก จึงทำให้การบริหารงานบุคคลของเราล้าหลังล้มเหลวไม่เจริญเท่าที่ควรอยู่ขณะนี้ [1]

ผู้บริหารมีงานในหน้าที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นการให้รางวัล หรือความดีความชอบแก่บุคลากร ซึ่งการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งนี้ย่อมเป็นที่มุ่งหวังที่ปรารถนาของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยกันทุกคน จึงมีการวางหลักเกณฑ์ในการตัดสิน หลักเกณฑ์เหล่านั้นได้แก่ หลักความรู้ความสามารถ หลักอาวุโสและประสบการณ์ รวมทั้งหลักระบบอุปถัมภ์ [2]

การวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากที่กล่าวมาแล้วยังมีการศึกษาค้นคว้า และวิจัยที่เกี่ยวกับระบบอาวุโสดังนี้คือ

~~พ.ศ. 2515~~ ลลิตา วิเลิศปรีชากุล ได้ศึกษาเกี่ยวกับมโนภาพของความมีอาวุโสในสังคมไทย โดยสำรวจจากบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ สรุปผลการวิจัยไว้ว่า ความมีอาวุโสสูงหรือต่ำมิได้เป็นสาเหตุของการขัดแย้งระหว่างบุคคล แต่ความขัดแย้งนั้นเกิดจากบุคลิกภาพเป็นสาเหตุประการหนึ่ง [3] และ

---

[1] ถาวร ลามศรีจันทร์, "ความล้มเหลวในทางปฏิบัติที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนไทย," วารสารข้าราชการ 25 (ตุลาคม 2523): 62.

[2] สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 268 – 269.

[3] ลลิตา วิเลิศปรีชากุล, "มโนภาพของความมีอาวุโสในสังคมไทย" หน้า 75.

สุวัฒนา เอี่ยมอรพรรณ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงค่านิยมเกี่ยวกับระบบอาวุโสในสังคมไทย โดยสำรวจจากตัวอย่างประชากร 3 กลุ่มเช่นกันกับการสำรวจของลลิตา วิเลิศปรีชากุล คือ กลุ่มข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ พบว่าข้าราชการมีค่านิยมเกี่ยวกับระบบอาวุโสมากที่สุด นักธุรกิจมีค่านิยมเกี่ยวกับระบบอาวุโสน้อยที่สุด และพบว่าค่านิยมในระบบอาวุโสของสังคมไทยมีแนวโน้มลดต่ำลงในช่วงเวลาที่ผ่านมา 3 ชั่วคน นอกจากนั้นยังพบว่ามีผู้ยอมรับนับถือความมีอาวุโสในแง่ของวัย ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่มากกว่าด้านคุณวุฒิ การมีอุปการคุณ ชาติสกุล อิทธิพล และฐานะ [1]

พ.ศ.2517 อุทัย บุญประเสริฐ ได้ทำการวิจัยเรื่องค่านิยมในระบบอาวุโสของผู้ว่าราชการจังหวัด และรองผู้ว่าราชการจังหวัดในประเทศไทย พบว่าผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัด ยึดถือระบบอาวุโสในการบริหารงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง และให้ความสำคัญในเรื่ององค์ประกอบด้านประสบการณ์มาก เพราะมีความเชื่อว่าประสบการณ์ช่วยให้คนมีความสามารถในการทำกิจการต่าง ๆ ดีขึ้น มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีความผิดพลาดน้อยลง รวมทั้งสามารถหาหนทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่า [2]

พ.ศ.2518 เรณู โรจนะสิริ ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในการบริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช 3 กลุ่ม ได้แก่ พยาบาลผู้บริหาร พยาบาลประจำการและผู้ช่วยพยาบาล โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ

---

[1] สุวัฒนา เอี่ยมอรพรรณ, "การเปลี่ยนแปลงค่านิยมเกี่ยวกับระบบอาวุโสในสังคมไทย" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515), หน้า 43.

[2] อุทัย บุญประเสริฐ, "ค่านิยมในระบบอาวุโสของผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัดในประเทศไทย," หน้า 79.

อุทัย บุญประเสริฐ พบว่าพยาบาลที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร พยาบาลประจำการ และผู้ช่วยพยาบาล มีความคิดเห็นต่อระบบอาวุโส โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และการจัดอันดับความสำคัญขององค์ประกอบในระบบอาวุโสไปในทางเดียวกันคือให้ความสำคัญจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ด้านประสบการณ์ คุณวุฒิ วัยวุฒิ และชาติตระกูลตามลำดับ [1]

การวิจัยเกี่ยวกับระบบอาวุโสในวิชาชีพพยาบาลนี้ นอกจากการวิจัยของเรญ โรจนะสิริ ดังกล่าวแล้ว ยังไม่ปรากฏว่ามีผู้อื่นทำการวิจัย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงคาดหวังว่าผลการวิจัยจะแตกต่างกันออกไป เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของสังคม และการศึกษา โดยคาดว่า พยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันน่าจะพิจารณาความมีอาวุโสอย่างมีเหตุผล คือให้องค์ประกอบในด้านความรู้ความสามารถ คุณวุฒิ และประสบการณ์ เป็นเกณฑ์ มากกว่าที่จะใช้องค์ประกอบในด้าน ตำแหน่งหน้าที่ วัยวุฒิ และชาติวุฒิ และหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่วิชาชีพพยาบาลทั้งในด้านฝ่ายบริการและฝ่ายการศึกษาพยาบาลต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

---

[1] เรญ โรจนะสิริ, "ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในการบริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช." หน้า 67.