



วรรณกรรมและการวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารของวงการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยยังมีไม่มากนัก แต่คำว่า "การบริหาร" นี้ผู้ที่ทำการศึกษาค้นคว้า ให้ความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการและหน้าที่ไว้หลายท่าน เช่น

ไซมอน (Simon) ให้ความหมายไว้ว่า "การบริหารหมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน..."<sup>1</sup>

สำหรับงานของนักบริหารนั้น เดวิส (Davis) ได้ให้ความเห็นว่า "งานของนักบริหารมี 3 อย่างคือ การวางแผน การจัดองค์การและการควบคุม (Planning Organizing and Controlling)"<sup>2</sup>

ส่วนกระบวนการบริหารได้มีผู้ให้หลักการไว้หลายความเห็น แต่กระบวนการบริหารที่ได้รับการยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน เป็นผลงานของ กุลลิคและเออวิค (Gulick and Urwick) ที่ได้สรุปเรื่องราวเกี่ยวกับองค์ประกอบของกระบวนการบริหารไว้ใน "Papers on the Science of Administration" เมื่อ ปี ค.ศ. 1937 ว่ากระบวนการบริหารก็คือ "POSDCORB" คำย่อนี้หมายถึงกิจกรรมในการบริหาร 7 ประการคือ

<sup>1</sup> Herbert A. Simon, Smithburg W. Donald and Thomson A. Victor, Public Administration (New York: Alfred A. Knopf, 1966), p. 3.

<sup>2</sup> Ralph Currier Davis, Industrial Organization and Management (New York : Harper and Brothers, 1941), p. 35 - 36.

1. การวางแผนงาน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การจัดหาบุคคลมาทำงานให้สอดคล้องกับการจัดองค์การ (Staffing)
4. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing)
5. การประสานงาน (Coordinating)
6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting)
7. การงบประมาณ (Budgeting) ...<sup>3</sup>

เกษม สุวรรณกุล ได้กล่าวถึงงานที่เป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหารไว้ดังนี้คือ

1. งานคิดสร้างสรรค์องค์การที่ตนรับผิดชอบให้เจริญขึ้น
2. งานควบคุมตรวจสอบให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและงานอื่นๆ ให้สำเร็จเรียบร้อย
3. งานช่วยเหลือผู้ที่อยู่บังคับบัญชาโดยการแก้ไขอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน
4. งานให้กำลังใจแก่ผู้บังคับบัญชา
5. การประสานงานของหน่วยงานหรือของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ
6. การลงโทษผู้ที่อยู่บังคับบัญชาที่กระทำผิด<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Campbell F. Roald, Corbally E. John, Jr., and Ramseyer A John, Introduction to Educational Administration (Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1967), p. 139 -140 อ้างถึงใน วิทยุโธ สาร หลักการบริหาร-การศึกษา หน้า 72 -73.

<sup>4</sup> เกษม สุวรรณกุล, "หัวหน้ากับความเสื่อมขององค์การ," วารสารการบริหาร (กุมภาพันธ์, 2513), หน้า 6 -10.

สำหรับงานบริหารของผู้บริหารซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการนั้น ขุน กายจน-  
 ประกร ได้สรุปงานบริหารของหัวหน้าส่วนราชการไว้ดังนี้

1. วางแผนปฏิบัติงาน โดยพิจารณาความมุ่งหมาย กำหนดวัตถุประสงค์  
 พิจารณาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น จัดปัจจัยในการบริหารงาน กำหนดมาตรฐานของงานแ  
 ละคน และมาตรฐานในส่วนงาน วางรูปการบริหารงานตามนโยบาย ออกคำสั่งให้ปฏิบัติ
2. จัดองค์การและจัดตัวบุคคลให้เข้ากับงาน
3. ควบคุมการคลัง จัดตั้งงบประมาณ ควบคุมการใช้จ่าย ควบคุมวัสดุ ใ  
 เงินและวัสดุให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์
4. ทำหน้าที่ติดต่อ จัดให้มีการเข้าใจอันดีในหมู่คณะ ตรวจสอบและแก้ไขให้  
 สายการบังคับบัญชาและระบบการติดต่อภายในให้เป็นไปโดยสมบูรณ์
5. ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและประสานงาน
6. ทำหน้าที่หัวหน้างานและผู้บริหาร สร้างเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน  
 แสดงตัวอย่างที่ดีให้ปรากฏแนะแนวทางที่ดี กล้าเสี่ยงที่จะทำสิ่งใหม่ๆ ปรับสิ่งแวดล้อม  
 ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
7. เป็นผู้ตัดสินใจ ออกคำสั่งปฏิบัติ ยอมเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น
8. ควบคุมและมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ต้องพิจารณารายละเอียดของหน้าที่  
 ต่างๆ กำหนดตัวบุคคลที่จะให้ทำหน้าที่เหล่านั้น กำหนดมาตรฐานของงานให้ปฏิบัติ  
 ทราบ ตรวจสอบแนะนำแก้ไข เพื่อให้งานได้มาตรฐานที่ตั้งไว้
9. ประเมินผลงานและแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ... 5

5  
 ขุน กายจนประกร,  
หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป

"หน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าฝ่ายบริหาร,"  
 (พระนคร : บรรณาการพิมพ์, 2505), หน้า 30-

จากความเห็นดังกล่าวน่าจะสรุปได้ว่า งานบริหารโดยทั่วไปนั้นเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงาน การปฏิบัติตามแผนงานซึ่งน่าจะเกี่ยวข้องกับการจัดองค์การ การประสานงานและการควบคุมงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้และยังจะต้องมีการประเมินผลงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ต้องอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เพื่อตัดสินใจประกอบกิจกรรมในกระบวนการบริหารดังกล่าวให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ในการศึกษาเรื่องกระบวนการบริหารจะเห็นได้ว่า การจัดหามุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานนั้น เป็นลำดับขั้นที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารและเป็นลำดับขั้นที่มีความสำคัญผูกพันต่อเนื่องกัน จึงจะเห็นได้ว่า ในการบริหารนั้น เมื่อได้ทราบนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานแล้วก็ต้องจัดวางแผนให้ถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับนโยบาย เมื่อวางแผนงานแล้วก็ต้องจัดองค์การ จัดแบ่งงานและแบ่งส่วนปฏิบัติงานให้ถูกต้องตรงกับนโยบายและแผนงาน จากนั้นก็ต้องจัดหามุคคลและเจ้าหน้าที่ให้พอเหมาะพอดีกับความต้องการของลักษณะงานที่แบ่งไว้คือ หากคนที่เหมาะสมกับงานจากนั้นก็เป็ลำดับขั้นของการอำนวยการ เพื่อให้บุคคลและงานต่างๆ ดำเนินไปได้ด้วยดี จึงจำต้องจัดให้มีการประสานงานและการที่จะทราบวางแผนดำเนินงานอย่างไร ก็อาจอาศัยระบบควบคุม และการรายงานเป็นเครื่องมือเพื่อผู้บริหารสามารถทราบถึงความก้าวหน้าและอุปสรรคข้อขัดข้องต่างๆ ให้คำแนะนำปรึกษา แก้ไขเหตุการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัญหาได้ ซึ่งในการดำเนินงานต้องอาศัยการเงินและระบบงบประมาณเป็นเครื่องมือช่วยเหลือในลักษณะของแผนงานและใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน การประสานงานและการรายงานได้อีกด้วย

โดยที่การบริหารบุคคลถือเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งในการบริหารงาน จึงมีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการบริหารบุคคลไว้อย่างมากมาย ที่รวบรวมไว้มีดังนี้

ฟอเซท (Faucette) ให้ความหมายของการบริหารบุคคลไว้ว่า "เป็นการจัดการให้มีความมั่นคง พัฒนาบำรุงทางค่านิยมทัศนคติและความรู้ของบุคคลากรให้การ

ทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้...” 6

ดุ๊ก จุลละนันท์ ให้ความเห็นว่า “การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการวางนโยบาย ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรค่ามนุษย์ที่มีประสิทธิภาพใหม่ ปรีชาเสียงทอง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย...” 7

บุญชนะ อัครถาวร มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลว่า “เป็นการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนให้เหมาะสม และให้ใ้ทำงานที่เป็นประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ให้สวัสดิการพอสมควร เพื่อให้มีจิตใจที่จะตั้งใจทำงานและเมื่อออกจากงานก็มีโอกาสได้รับบำเหน็จบำนาญหรือเงินทดแทน...” 8

นอกจากนั้น ในการปกครองบังคับบัญชาหรือการบริหารงานบุคคล บุญชนะ อัครถาวร ยังได้เสนอแนะว่า

ผู้บริหารงานบุคคลจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจเรื่องมนุษย์โดยคำนึงถึงพื้นฐานโดยทั่วไปของคนดังนี้คือ

1. มนุษย์เป็นสิ่งมีค่า ทรัพยากรมนุษย์ย่อมมีค่ากว่าทรัพยากรอื่นๆ

<sup>6</sup> Claude W. Faucette, School Personnel Administration (New York: The Macmillan Company, 1964), p. 1.

<sup>7</sup> ดุ๊ก จุลละนันท์, “การบริหารบุคคลในประเทศไทย,” การบริหารบุคคลแผนใหม่ (พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2505), หน้า 18-19.

<sup>8</sup> บุญชนะ อัครถาวร, “เทคนิคการบริหารบุคคล,” วารสารการบริหาร (พฤศจิกายน, 2514), หน้า 14.

2. เรื่องของคนเป็นเรื่องที่สำคัญและยิ่งยากที่สุด
3. คนเราจะอยู่คนเดียวไม่ได้
4. แต่ละคนมีศักดิ์ศรีและความสำคัญ
5. คนเราย่อมแตกต่างกัน
6. คนเรามีไข้อยู่ได้เพราะอาหารอย่างเกี่ยว
7. คนคือกำลัง เช่น กำลังกาย กำลังใจและกำลังอันมหาศาลที่ไข่มิรู้จัก

หมคนั้น คือกำลังปัญญา

8. การใช้กำลังคน พึงใช้ให้เป็นกลุ่มก้อนและให้ใคร่ครบทั้ง กำลังกาย กำลังความคิด และสติปัญญา

9. การติดต่อกันเป็นศาสตร์และศิลป์

10. คนเราต้องการความก้าวหน้า

11. คนเราต้องการพัฒนาอยู่เสมอ การพัฒนาที่ยากที่สุดคือ การพัฒนาคน

12. ไม่มีใครจะเปลี่ยนนิสัยและพฤติกรรมของตน ได้นอกจากตัวเขาเอง

13. วินัยเป็นสิ่งที่เสริมสร้างได้ การป้องกันการทำผิดย่อมได้รับผลดี

กว่าการกวาดล้างโทษแต่เพียงอย่างเดียว

14. ไม่มีองค์การใดจะดำเนินไปได้โดยไม่คำนึงถึงความเป็นกันเองระหว่างบุคคลที่ติดต่อด้านสัมพันธ์กันอยู่เสมอ

15. ความต้องการและพฤติกรรมของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด แต่มีทางที่จะระงับและความคุมไว้โดยศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ความเชื่อถือ กฎหมาย ระเบียบแบบแผนข้อบังคับและวินัย... 9

นอกจากนั้น การบริหารงานบุคคลยังเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานสาขาอื่นๆ เป็นอันมากที่สำคัญได้แก่ เศรษฐศาสตร์ การจัดการ การบริหารงานคลังและหลักวิธีการจัด

การ ฯลฯ สำหรับกระบวนการของการบริหารบุคคลนั้น ย่อมกล่าวได้ว่า เริ่มตั้งแต่ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับบุคคลระหว่างที่ ปฏิบัติงานในองค์กรจนกระทั่งพ้นจากองค์กรไป ซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างหนึ่ง สำหรับการดำเนินงานบริหารบุคคลจำเป็นต้องมีกระบวนการดำเนินงาน ที่เป็นขั้นตอน จะเห็นได้จากการจำแนกกระบวนการบริหารบุคคลของ สุกิจ จุดระแนทน์ ซึ่งจำแนกไว้ 22 ขั้น ดังนี้

- ขั้นที่ 1 การวางนโยบาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล
- ขั้นที่ 2 การวางแผนในการจัดอัตรากำลังคน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- ขั้นที่ 3 การวางโครงการปฏิบัติ
- ขั้นที่ 4 กำหนดหน้าที่ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ
- ขั้นที่ 5 การจัดชั้นตำแหน่งงาน
- ขั้นที่ 6 การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง
- ขั้นที่ 7 การสรรหากคนเข้าทำงานและการสอบไล่
- ขั้นที่ 8 กาลคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง
- ขั้นที่ 9 การทดลองให้ปฏิบัติราชการ
- ขั้นที่ 10 การจัดทำทะเบียนและประวัติ
- ขั้นที่ 11 การย้ายและโอน
- ขั้นที่ 12 การพัฒนาบุคคล
- ขั้นที่ 13 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ขั้นที่ 14 การพิจารณาความดีความชอบ
- ขั้นที่ 15 การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง
- ขั้นที่ 16 การรักษา สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- ขั้นที่ 17 การจัดสวัสดิการ
- ขั้นที่ 18 การปกครองบังคับบัญชา

- ชั้นที่ 19 การรักษาวินัย  
 ชั้นที่ 20 การให้พินจากงาน  
 ชั้นที่ 21 การจัดระบบบำเหน็จบำนาญ  
 ชั้นที่ 22 การศึกษาคนควรวินัยเกี่ยวกับตัวบุคคล...<sup>10</sup>

ถึงแม้ว่าขั้นตอนในกระบวนการบริหารบุคคลจะมีมากน้อยเพียงใดก็ตามสิ่งสำคัญคือ กระบวนการบริหารบุคคลนั้นจะต้องมีขอบเขตที่ครอบคลุมกิจการต่างๆ ให้ครบถ้วน ดังเช่น สรุปกระบวนการบริหารบุคคลของ สมพงษ์ เกษมสิน ซึ่งได้สรุปกระบวนการบริหารบุคคลไว้สั้นๆ ดังนี้คือ

1. การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. การสรรหาบุคคล
3. การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปูนบำเหน็จ
5. การปกครองบังคับบัญชา
6. การพัฒนาบุคคล
7. การจัดประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ
8. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล...<sup>11</sup>

จะเห็นได้ว่าการวางแผนการบริหารบุคคล เป็นงานขั้นต้นที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหาร เพราะแผนงานบุคคลเป็นสิ่งที่ช่วยให้ใคร่คนมีความรู้ความสามารถ

<sup>10</sup> สุกิจ จอดละนันท์, เรื่องเดิม, หน้า 19 -20.

<sup>11</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ (พระนคร : บริษัทสำนักพิมพ์ไทยพัฒนาพานิช จำกัด, 2516), หน้า 7 -8.



มาปฏิบัติงานในองค์กร ช่วยให้การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับหน้าที่การงาน ช่วยให้บุคคลได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถของตน เป็นผลทำให้มีกำลังใจรักงาน ผลงานจะดีมีปริมาณสูง เป็นการเพิ่มปริมาณการผลิตให้แก่องค์กร นอกจากนี้ยังช่วยอำนวยความสะดวกในการขยายหรือปรับปรุงงานขององค์กรในอนาคตให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วราบรื่นและเรียบร้อย เพราะแผนการบริหารบุคคลจะช่วยชี้ให้ทราบถึงความต้องการกำลังคนในอนาคตตามที่กำหนดให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ยิ่งไปกว่านั้น แผนการบริหารบุคคลจะช่วยแจ้งให้ทราบล่วงหน้าถึงความต้องการของกำลังคนแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละอย่าง อันเป็นการช่วยให้การใช้ทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด

โดยที่ประเทศไทยในปัจจุบันกำลังพบปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ซึ่งเป็นปัญหาที่กระทบกระเทือนต่อสังคมเป็นอย่างมาก ถึงกับมีการตั้งคณะกรรมการโครงการแก้ปัญหาขาดแคลนพยาบาลขึ้น เพื่อศึกษาและวิจัยสภาพและปัญหาของพยาบาลในปัจจุบันอย่างละเอียด โดยเฉพาะในส่วนของที่เกี่ยวกับสถานะความเป็นอยู่ การทำงานและปัญหาทั้งในค่านส่วนตัวและการงานของพยาบาล เหตุที่ต้องศึกษาเรื่องนี้อย่างละเอียดเนื่องจากการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การเพิ่มปริมาณการผลิตอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้พยาบาลที่สำเร็จแล้วให้เกิดประโยชน์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะเห็นได้ว่า การที่จะแก้ไขปัญหาคาดแคลนพยาบาลนั้นจะกระทำเพียงแต่เพิ่มจำนวนพยาบาลขึ้นโดยเปิดโรงเรียนพยาบาลให้มากขึ้นเท่านั้นยังไม่เพียงพอ ถ้าจะแก้ไขให้ถูกต้องจำเป็นต้องแก้ไขทั้งปริมาณและคุณภาพของพยาบาล ซึ่งผู้มีส่วนสำคัญในการช่วยแก้ปัญหานี้คือ ผู้บริหารการศึกษาพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาล

ผู้บริหารการพยาบาลหรือหัวหน้าพยาบาล เป็นผู้บริหารสูงสุดในแผนกพยาบาล เป็นพยาบาลที่ทำหน้าที่บริหารงานฝ่ายบริการพยาบาล โดยวางแผนและควบคุมการให้บริการพยาบาลโดยเฉพาะ แต่จากการที่การศึกษาพยาบาลในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้ามาก โดยเฉพาะการวิจัยงานต่างๆ ของพยาบาล ปรากฏว่าผลการวิจัยหลายเรื่อง

ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารการพยาบาลด้านต่างๆ ได้เสนอข้อบกพร่องอย่างมากมาย เกี่ยวกับการบริหารการบริการพยาบาล พอดีจะรวบรวมผลการวิจัยเหล่านั้นได้ดังต่อไปนี้

ละม่อม ศรีจันทร์พานิช ได้ทำการวิจัยเรื่อง "สภาพการทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลขนาดใหญ่ระดับกองในจังหวัดพระนคร-ธนบุรี" ในปี พ.ศ. 2511 โดยศึกษา จากโรงพยาบาล 8 แห่ง ประชากรทั้งหมด 170 คน ผลการวิจัยพบว่า งานพยาบาลเป็น งานที่หนัก ต้องรับผิดชอบหลายด้าน แต่ก็ไม่มีความจริงจังเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานและที่พักส่วนใหญ่มีลักษณะแออัด การบริการการเจ็บป่วยของพยาบาล ยังอยู่ในลักษณะที่ไม่ดีพอ เงินเดือนต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับภาระเสี่ยงและเสี่ยงภัยต่อโรคติดต่อ แต่ผลประโยชน์เกือบทุกสิทธิพิเศษในการรักษาพยาบาลตนเอง และครอบครัวอยู่ในลักษณะที่ดีพอสมควร ส่วนด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ จำนวนตำแหน่งที่จะก้าวหน้า มีจำกัด โอกาสศึกษาต่อถึงแม้จะมีอยู่บ้างก็ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่จะบรรจุได้ การช่วยเหลือทางเศรษฐกิจจำกัดให้เพียงบางโรงพยาบาล ซึ่งเป็นส่วนน้อย ส่วนการปกครองบังคับบัญชาไม่ถูกต้องตามหลักบริหารงาน <sup>12</sup>

จรรยา ศรีสุวรรณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "Reasons Thai Nurses Leave Thailand to work in the United State" โดยส่งแบบสอบถามถึงพยาบาลไทย 70 คน ที่ทำงานในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลไม่ชอบที่จะทำงานในประเทศไทยเนื่องจากระบบการบริหารและสิ่งต่างๆ ดังนี้คือ

1. ไม่สามารถเผชิญปัญหาประจำวันเกี่ยวกับการขาดแคลนเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานและการขาดบุคคลากร

---

<sup>12</sup>ละม่อม ศรีจันทร์พานิช, "สภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ระดับกองในจังหวัดพระนคร-ธนบุรี." (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตศึกษาคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2511).

2. ไม่มีหลักประกันที่มั่นคงถ้าเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เงินชดเชยสำหรับเวรบายหรือเวรคึกก็ไม่มี
3. ขาดความเข้าใจในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ควบคุมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้น้อยไม่ดีพอ
4. ระบบการปฏิบัติงานไม่เปิดโอกาสให้ผู้น้อยได้แสดงความคิดเห็น
5. ไม่ได้รับการยกย่องทั้งด้านความสามารถของวิชาชีพและสมรรถภาพของพยาบาลแต่ละคน
6. สถานการณ์ของการปฏิบัติงานทำให้ต้องพึ่งผู้น้อยเสมอ <sup>13</sup>

ประคอง อินทรสมบัติ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของพยาบาลต่อการไปประกอบอาชีพต่างประเทศ" โดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามชนิดให้เลือกตอบ ( Multiple Choice ) และแบบเติมข้อความ ( Opened End ) ไปยังพยาบาลในโรงพยาบาลทุกภาคในประเทศไทย โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลจากโรงพยาบาลทุกภาคภาคละ 1 โรงพยาบาล สำหรับส่วนกลางใช้กลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาล 2 แห่ง ทั้งหมด 230 ชุด ได้รับคืน 222 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.52 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พยาบาลส่วนใหญ่เป็นพยาบาลระดับอนุปริญญา มีความไม่พอใจเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความเบื่อหน่าย เหตุผลที่ต้องไปประกอบอาชีพต่างประเทศเพราะต้องการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ต้องการเพิ่มพูนความรู้และต้องการศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงวิชาชีพพยาบาล เงินเดือนในต่างประเทศสูงกว่าการทำงานในประเทศไทย และให้ขอเสนอแนะว่า ควรส่งเสริมให้พยาบาลได้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติม มีการดูงานในสาขาต่างๆ ของวิชาชีพพยาบาล แนะนำให้

<sup>13</sup> Roongsuwan Charoonsri, "Reasons Thai Nurses Leave Thailand to work in the United States" Unpublished Master's Investigative Study (Boston School of Nursing, Boston University, 1969).

รัฐบาลควรมีวิธีจูงใจโดยจัดสวัสดิการให้ดีขึ้น หรือเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้นตลอดจนให้มีการแก้ไขระบบการบริหารงานพยาบาลเสียใหม่ ให้พยาบาลได้มีสิทธิมีเสียงในการบริหารงานพยาบาลได้เต็มที่ จักวางขอบเขตงานของพยาบาลให้รัดกุม เพื่อป้องกันการทำงานกวากายกับงานของเจ้าหน้าที่อื่นๆ เช่น แพทย์ เป็นต้น เป็นการช่วยให้งานของพยาบาลลดคนอยลง นอกจากนี้ผู้บริหารพยาบาลควรจะนำหลักการบริหารมาใช้ให้มากที่สุด เช่น การบำรุงขวัญจะช่วยให้พยาบาลมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น<sup>14</sup>

ผลการวิจัยของ ประคอง อินทรสมบัติ. ถ้ายกถึงกับผลการวิจัยของ นันทา ภู่วิจิตร ที่ได้ทำการสำรวจปัญหาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลนครเชียงใหม่ พ.ศ. 2516 โดยมีความมุ่งหมายที่จะสำรวจปัญหาต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลนครเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร คือ "ผู้บริหารควรนำหลักการบริหารมาใช้ให้มากที่สุด เช่น การบำรุงขวัญ ซึ่งได้แก่การจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ดีขึ้น โดยเฉพาะค่านอาหารและการเพิ่มเงินพิเศษ สำหรับพยาบาลที่ปฏิบัติงานเวรบาย เวรคึก จะช่วยให้พยาบาลมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น"<sup>15</sup>

สำหรับความคิดเห็นของพยาบาลเอง เกี่ยวกับการบริหารงานค่านการพยาบาลนั้น วรรณตา มดีวรรณ ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับการบริหารงานค่านการพยาบาลของโรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งสรุปผล

<sup>14</sup> ประคอง อินทรสมบัติ, "ความคิดเห็นของพยาบาลต่อการไปประกอบอาชีพต่างประเทศ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2514)

<sup>15</sup> นันทา ภู่วิจิตร, "การสำรวจปัญหาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลนครเชียงใหม่" (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2516).

ไก่อว ตามความคิดเห็นของพยาบาลนั้น หัวหน้าพยาบาลเป็นผู้จัดให้พยาบาลเข้าทำงานในแผนกต่างๆ โดยตามความสมัครใจของพยาบาล โดยมีหัวหน้าตึกเป็นผู้มอบหมายงานให้พยาบาลทำงานตามความรู้ความสามารถ แต่ไม่มีการขอกขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน จึงทำให้มีการก้าวท้าวหน้าที่กันบ้าง พยาบาลมีกำลังใจปฏิบัติงานเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นใจเป็นกันเองและยุติธรรม นอกจากนี้พยาบาลส่วนใหญ่ยังมีความเห็นว่า ในการพิจารณาความดีความชอบของพยาบาลนั้น ควรจะมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ดีขึ้น ส่วนค่านูบรหารนั้น พยาบาลต้องการค่านูบรหารที่มีความยุติธรรมยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและต้องมีความรู้ความชำนาญบ้าง 16

โดยที่ความบกพร่องด้านการบริหารบุคคลในวงการวิชาชีพพยาบาล โดยเฉพาะสาเหตุที่เนื่องมาจากตัวค่านูบรหารเองก่อให้เกิดปัญหาการต่อต้านเมื่อหมายในวิชาชีพ แต่ที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่พยาบาลต่อไปก็ด้วยเหตุผลหลายอย่าง ดังเช่นการวิจัยของ สมศรี ณ ระนอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับวิชาชีพ" ในปี พ.ศ. 2515 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

พยาบาลส่วนใหญ่เห็นคุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพพยาบาล และจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน พบว่า งานพยาบาลเป็นงานที่หนักทั้งกายและใจ ต้องอดหลับอดนอนเสียสละความสุขส่วนตัว เสี่ยงต่อการติดโรคก้าวหน้าได้ยาก แต่การที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่พยาบาลต่อไปนั้น อาจจะเนื่องจากไม่ทราบว่าจะไปทำงานอะไร เพราะได้ศึกษามาทางนี้แล้ว หรืออาจจะเนื่องจากว่าจะไปทำงานอะไรหรืออยู่ที่ไหนก็ตาม ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเป็นพยาบาลไปไหนหรือเมื่อเรียนมาแล้ว ทางนี้ก็ควรจะ

---

16 วรรณคำ มดีวรรณ, "ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการพยาบาลของโรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก" (วิทยานิพนธ์ปริญญา-บัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2516).

ได้ทำประโยชน์และเพื่อเป็นบุญกุศลต่อไป 17

จากผลการวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วแสดงให้เห็นว่า ในวงการวิชาชีพพยาบาล โดยเฉพาะการบริหารการบริการพยาบาล ยังมีข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขมากมาย โดยเฉพาะด้านการบริหารบุคคล ซึ่งเน้นในเรื่องตัวผู้บริหารและระบบการบริหาร ผลจากข้อบกพร่องนี้ ได้ก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ คือ พยาบาลลาออก พยาบาลเปลี่ยนอาชีพ การขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานของพยาบาล ซึ่งสมควรอย่างยิ่งที่ผู้ที่อยู่ในวงการวิชาชีพพยาบาล ได้ตระหนักถึงปัญหานี้พร้อมกับหาวิธีแก้ไขโดยเร่งด่วนต่อไป

ผลงานการวิจัยในวิชาชีพอื่นซึ่งคล้ายคลึงกับการวิจัยนี้คือ

ผลการวิจัยของ เสริมศักดิ์ ศรีสุวรรณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ทางอาชีพไปสู่ตำแหน่งศึกษานิการอำเภอและศึกษานิการจังหวัด" ในปี พ.ศ. 2513 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) จากตำแหน่งต่ำไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาระดับศึกษานิการอำเภอ และศึกษานิการจังหวัด ตำแหน่งสำคัญๆ ที่ศึกษานิการอำเภอและศึกษานิการจังหวัดได้รับก่อนจะไปเป็นศึกษานิการอำเภอ และศึกษานิการจังหวัดตามลำดับ และระดับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานของศึกษานิการอำเภอและศึกษานิการจังหวัด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า กศึกษานิการจังหวัดได้เลื่อนตำแหน่งจากผูช่วยศึกษานิการจังหวัดมีมากที่สุด และศึกษานิการส่วนมากเรียกร้องให้กระทรวงศึกษานิการจัดหน่วยงานหรือสถาบันกลางเพื่อฝึกอบรมให้แนวความคิด สร้างทัศนคติและให้หลักการหรือทฤษฎีในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเหมาะสมก่อนที่จะไปเป็นศึกษานิการโดยเฉพาะอย่างยิ่งศึกษานิการจังหวัด 18

17 สมศรี ฐ ระนอง, "ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับวิชาชีพ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2515).

18 เสริมศักดิ์ ศรีสุวรรณ, "ทางอาชีพไปสู่ตำแหน่งศึกษานิการอำเภอและศึกษานิการจังหวัด" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513).

จากผลการวิจัยต่างๆ ที่กล่าวมาเป็นข้อบ่งชี้ว่า ยังมีข้อบกพร่องหลายด้านในการบริหารการพยาบาลทั้งด้านตัวผู้บริหารและสายการบริหารการพยาบาล ซึ่งเป็นที่คาดหมายว่า ควรจะไ้มีการแก้ไขข้อบกพร่องนั้นๆ การวิจัยเรื่องภูมิหลังทางวิชาชีพของผู้บริหารการพยาบาล จะทำให้ทราบถึงภูมิหลังทางวิชาชีพของผู้บริหารการพยาบาล ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญในการแก้ไขข้อบกพร่องนั้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย