

บทที่ 1

บทนำ



ความสำคัญของปัญหา

การทำให้ประชาชนมีสุขภาพและอนามัยดี เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการบริหารประเทศ รัฐบาลทุกประเทศถือว่าการให้การรักษายาบาลและการสาธารณสุขเป็นนโยบายหลักในการปกครอง ประเทศ รัฐบาลไทยได้พยายามพัฒนาการให้การบริการประชาชนในด้านนี้เสมอมา ดังปรากฏในนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินด้านการสาธารณสุขที่รัฐบาลชุดพลเอก เปรม ติณสูลานนท์ แถลงไว้กับรัฐสภาเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2523 ความว่า "จะปรับปรุงให้ประชาชนทั้งในชนบทและในเมือง ให้ได้รับบริการทางแพทย์และสาธารณสุข สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น และจะพยายามจัดสร้างงบประมาณสำหรับใช้ในกิจการสาธารณสุขให้มากขึ้น" แสดงว่ารัฐบาลไทยได้พยายามทำให้การบริการทางแพทย์และสาธารณสุข กระจายไปสู่ประชาชนอย่างทั่วถึง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เพียงพอ

กรุงเทพฯ เป็นเมืองหลวงและเป็นศูนย์กลาง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และการศึกษา ประชาชนจากทั่วประเทศมักจะย้ายถิ่นฐานเข้ามาประกอบอาชีพและอาศัยอยู่ การขยายตัวของประชากรในกรุงเทพฯ เป็นไปอย่างรวดเร็ว จากการสำรวจของสำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2525 กรุงเทพฯ มีจำนวนประชากรถึง 5,331,402 คน แต่กรุงเทพฯ มีเนื้อที่เพียง 1568.737 ตารางกิโลเมตร จึงทำให้เกิดสภาพประชากรแออัดซึ่งเป็นต้นเหตุของปัญหาทางสังคมหลายประการ และปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งคือปัญหาเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชน

กรุงเทพมหานครได้จัดตั้งโรงพยาบาล เพื่อให้บริการด้านการบำบัดโรคและรักษายาบาลแก่ประชาชน ตามหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายจากรัฐบาล เกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบที่มีต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนจำนวนมาก แต่โรงพยาบาลของกรุงเทพมหานครมีขีดความสามารถจำกัด ไม่สามารถขยายตัวได้รวดเร็ว เพราะงบประมาณของแต่ละปีไม่เอื้ออำนวย ดังนั้นโรงพยาบาลจึงต้องมีการบริหารงานที่ดี

เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดีที่สุด งานด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานโรงพยาบาล จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นมากที่ต้องทำให้เกิดประสิทธิภาพสูง ตั้งแต่เริ่มสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ทำการพัฒนา ฐนใจ และบำรุงรักษา เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงที่สุดอยู่ตลอดเวลา

การบริหารงานบุคคลที่ดีจึง เป็นสิ่งสำคัญมากต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาล และเป็นสิ่งที่จะมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการบริหารงานในอนาคตที่ผู้บริหารต้องติดตาม วิทยาลัยพยาบาลบรมิชนราชชนนีได้ศึกษาถึงระบบการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งรวบรวมทัศนคติ ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เพื่อจะได้ศึกษาปัญหาและข้อบกพร่องและ เสนอการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาหลักและวิธีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ทางการบริหารงานบุคคล ตลอดจนสาเหตุของปัญหาเหล่านั้นที่โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครประสบอยู่
3. เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง และแก้ไขปัญหา

สมมุติฐานของการศึกษา

1. การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ยังมีอุปสรรคในด้าน การประสานงาน
2. โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการจัดหาแพทย์เพื่อเข้าทำงานในโรงพยาบาล
3. การพัฒนาบุคคลยังไม่เป็นที่พอใจของแพทย์ประจำในโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร เช่นการให้ไปปฏิบัติงาน หรือการไปศึกษาในสาขาที่ไม่ตรงกับความต้องการ
4. ผลตอบแทนในการทำงานไม่เป็นสิ่งจูงใจ ให้แพทย์เข้าทำงานในโรงพยาบาลในสังกัด กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. การศึกษาถึงวิธีการในการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร จะทำให้เข้าใจระบบการบริหารงานบุคคลที่โรงพยาบาลใช้อยู่โดยสังเขป
2. เพื่อทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล อันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง จะได้นำผลนี้มาปรับปรุงงานด้านการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลได้ดียิ่งขึ้น
3. เป็นการขยายขอบเขตความรู้ทางการศึกษา และเพิ่มเอกสารทางวิชาการในทางการบริหารงานบุคคลแก่นักวิชาการและผู้สนใจทั่วไป และใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

1. การศึกษาได้กำหนดขอบเขตเฉพาะ การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลในสังกัด กรุงเทพมหานคร คือ โรงพยาบาลกลาง วชิรพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลเจริญ-กรุงประชารักษ์
2. ในเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล จะมุ่งเน้นเฉพาะที่เกี่ยวกับเรื่อง การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการ

วิธีการศึกษาค้นคว้า

แหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ประกอบในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น

1. ข้อมูลปฐมภูมิ
 - 1.1 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครทุกโรงพยาบาล เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร เพื่อทราบถึงวิธีการบริหารงานบุคคล ที่ใช้อยู่ในโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.2 การใช้แบบสอบถาม หลังจากที่ได้สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และอ่านเอกสารต่าง ๆ รวมทั้งอาศัยคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วได้นำข้อมูลต่าง ๆ มา ประกอบการสร้าแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมคำถามต่าง ๆ ทั้งหมดที่ต้องการสอบถามบุคลากร ของโรงพยาบาล

2. ข้อมูลทุติยภูมิ

จากการค้นคว้าตำรา หนังสือ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสาร และบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การกำหนดจำนวนตัวอย่าง

โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 4 โรงพยาบาล คือ

- | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|---------------|
| 1. โรงพยาบาลกลาง | ถนนหลวง เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย | กรุงเทพมหานคร |
| 2. วชิรพยาบาล | ถนนสามเสน เขตดุสิต | กรุงเทพมหานคร |
| 3. โรงพยาบาลตากสิน | ถนนสมเด็จพระเจ้าพระยา เขตคลองสาน | กรุงเทพมหานคร |
| 4. โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ | ถนนเจริญกรุง เขตยานนาวา | กรุงเทพมหานคร |

ในการวิจัยได้แบ่งบุคลากรของโรงพยาบาลออกเป็น 5 กลุ่ม ตามลักษณะงานที่ทำ

ดังต่อไปนี้คือ

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 1 แพทย์ หมายถึง ผู้ตอบที่เป็นข้าราชการของโรงพยาบาล ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งทางแพทย์ และทันตแพทย์

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 2 พยาบาล หมายถึง ผู้ตอบที่เป็นข้าราชการของโรงพยาบาล ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งทางพยาบาลและทันตอนามัย

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 3 ผู้ช่วยพยาบาล หมายถึง ผู้ตอบที่เป็นข้าราชการของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งทางเจ้าหน้าที่พยาบาล และผู้ช่วยทันตแพทย์

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 4 เจ้าหน้าที่แพทย์ หมายถึง ผู้ตอบที่เป็นข้าราชการของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งทาง เภสัชกร ศึกษาค่าสมัครการแพทย์ รังสีการแพทย์ กายภาพบำบัด และโภชนาการ

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 5 เจ้าหน้าที่ทั่วไป หมายถึง ผู้ตอบที่เป็นข้าราชการของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งทาง บริหารงานทั่วไป จุรการ ฝึกหัด ประชาสัมพันธ์ การเงินและการบัญชี ผลิต เวชภัณฑ์ เวชสถิติ บุคลากร บรรณารักษ์ ส่งคำสั่งเคราะห์ ช่างภาพการแพทย์ ช่างไฟฟ้า และช่างเครื่องกล

การกำหนดตัวอย่างในการวิจัยได้เลือกตัวอย่างมาจากแต่ละโรงพยาบาล จำนวนโรงพยาบาลละ 60 ตัวอย่าง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรทั้ง 5 ประเภท รวมตัวอย่างในการวิจัยทั้งสิ้น 240 ตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการสุ่มตัวอย่างจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 5 กลุ่ม -

กลุ่มผู้ตอบ	เลือกตัวอย่างมา โรงพยาบาลละ	รวมทั้งสิ้น	คิด เป็นร้อยละ ของตัวอย่างทั้งหมด
1. แพทย์	9	36	15.0
2. พยาบาล	33	132	55.0
3. ผู้ช่วยพยาบาล	7	28	11.7
4. เจ้าหน้าที่แพทย์	4	16	6.7
5. เจ้าหน้าที่ทั่วไป	7	28	11.7
รวม	60	240	100.0

การสำรวจแบบสอบถาม

เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครที่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ จากการสัมภาษณ์บุคลากร และยังได้สำรวจแบบสอบถามขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

1. ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพสมรส อาชีพของผู้สมัคร การศึกษาระดับสูงสุด โรงพยาบาลที่สังกัด ระยะเวลาที่รับราชการ ตำแหน่งและระดับ เงินเดือนข้าราชการที่ได้รับ และจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบในด้าน การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน สวัสดิการ และความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ดังตัวอย่างแบบสอบถามแสดงในภาคผนวก ก.

แบบสอบถามจะแบ่งเป็น 4 ลักษณะคือ

1. แบบสอบถามที่กำหนดคำตอบไว้โดยเรียบร้อย และคำตอบที่กำหนดไว้นี้เป็นคำตอบที่แน่นอน 2 คำตอบ (ข้อ 1 ส่วนที่ 1 ของภาคผนวก ก.)
2. แบบสอบถามที่กำหนดคำตอบไว้โดยเรียบร้อย และคำตอบที่กำหนดไว้มีมากกว่า 2 คำตอบ (ข้อ 1 ส่วนที่ 2 ของภาคผนวก ก.)
3. แบบสอบถามที่ไม่ได้กำหนดคำตอบไว้ ให้ตอบโดยอิสระ¹ (ข้อ 19 ส่วนที่ 2 ของภาคผนวก ก.)
4. แบบสอบถามที่ให้เรียงตามลำดับ จากปัจจัยที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับ 1 ไปหาปัจจัยที่สำคัญน้อยที่สุด (ข้อ 11 ส่วนที่ 2 ของภาคผนวก ก.)

¹ นราศิริ ไววณิชกุล, ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 106.

การออกสำเนา

ในการออกสอบถามบุคลากร ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้บุคลากรของโรงพยาบาลต่าง ๆ ในสังกัดกรุงเทพมหานครตอบ เพื่อเป็นการทดสอบจำนวน 15 ตัวอย่าง และได้นำแบบสอบถามนั้นกลับมาแก้ไขข้อบกพร่องและเพิ่มเติม เพื่อให้แบบสอบถามนี้สมบูรณ์ที่สุด หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามออกสอบถามบุคลากรของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 4 โรงพยาบาล จำนวนโรงพยาบาลละ 60 ตัวอย่าง โดยจะประกอบด้วยบุคลากรทั้ง 5 ประเภท เมื่อรวมตัวอย่างจากทั้ง 4 โรงพยาบาลจะได้ 240 ตัวอย่าง

การออกแบบสอบถามบุคลากรของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามนี้ เริ่มกระทำเมื่อ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2525 และสิ้นสุดเมื่อ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2525 รวม 28 วัน ใช้แบบสอบถามทั้งสิ้น 320 ชุด เพื่อจะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ในการวิเคราะห์ 240 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.0

การวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูล

หลังจากได้แบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบถึงความเรียบร้อยและครบถ้วนของการตอบ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดประมวลผล โดยผู้วิจัยได้เตรียมตารางเพื่อแจกแจงข้อมูลทุกข้อจากคำถามที่มีคำตอบแบบเลือกตอบ สำหรับคำถามแบบให้แสดงความคิดเห็น ได้รวบรวมความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันไว้เป็นหมวดหมู่ แบบสอบถามที่ให้เรียงตามลำดับได้ให้ค่าคะแนนตามลำดับข้อ ที่ผู้ตอบเห็นว่าสำคัญมากที่สุดเป็นคะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนน ไปหาข้อที่สำคัญน้อยที่สุดคือ 1 คะแนน เพื่อจะรวมคะแนนของผู้ตอบทั้งหมด และหลังจากวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดทุกข้อ จะได้สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา