



ความเป็นมาของปัญหา

วิวัฒนาการของมนุษย์ดำเนินมาตั้งแต่สมัยโบราณจนถึงปัจจุบัน มนุษย์อยู่รวมกันเป็นหมู่เหล่า รวมกันเป็นชุมชน ตั้งแต่ขนาดเล็กไปจนถึงชุมชนขนาดใหญ่ มนุษย์แต่ละคนมีความรู้ความสามารถไม่เท่าเทียมกัน ตลอดจนมีความถนัดเป็นของตนเองซึ่งไม่เหมือนกัน มนุษย์จึงต้องมีการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการรวมตัวกันเพื่อต่อสู้ภัยอันตรายและความอยู่รอดของชีวิต มนุษย์มีการปกป้องคุ้มครองซึ่งกันและกัน ใ้การพิทักษ์รักษาผู้อ่อนแอ เสน่ห์ทารก คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเจ็บ ผู้มีบาดแผล ผู้ได้รับภัยอย่างอื่นอันเกิดขึ้นจากความรู้อาไม่ถึงการดูแล อุปถัมภ์ หรือจากภัยธรรมชาติก็ตาม เมื่อมนุษย์มีการเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายและไม่สามารถจะช่วยเหลือตนเองได้ ผู้ที่แข็งแรงกว่าและสามารถช่วยเหลือตนเองได้เป็นผู้ให้ความปกป้องรักษาช่วยเหลือผู้ป่วยเจ็บจนกว่าผู้ป่วยเจ็บนั้นจะสามารถช่วยเหลือตนเองได้ และหายจากโรคร้าย การเอาใจใส่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในความโรคร้ายใจเจ็บนี้ก่อให้เกิดการพยาบาลขึ้น

ในสมัยโบราณยังไม่มีโรงพยาบาล ผู้ที่ทำการพยาบาลมักเป็นพวกอาสาสมัคร ผู้มีจิตเบศศากรุณา ตัวอย่างเช่น มีสไนติงเกลซึ่งเป็นผู้มีจิตใจรักที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และยังเป็นผู้สถาปนาการพยาบาลแผนใหม่ขึ้นตลอดชีวิตของมีสไนติงเกลได้เสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อบำเพ็ญกรณียกิจที่ยากลำบาก แม้กระทั่งในสงครามไครเมีย ปี ค.ศ. ๑๘๕๕ มีสไนติงเกลได้ช่วยเหลือให้การรักษาพยาบาลแก่ทหารผู้ป่วยเจ็บด้วยสงครามด้วยความ

วิริยะอุตสาหะและความเสียสละ มีความเมตตากรุณา มีสโนคิงเกลได้เป็น
ที่บูชาและสรรเสริญของเหล่าทหาร และโคชื่อว่าเป็น The Lady of the Lamp^๑

ต่อมาประชาชนและรัฐบาลอังกฤษได้เห็นความสำคัญของการพยาบาล
มากขึ้น ได้มีการตั้งโรงเรียนพยาบาลเพื่อฝึกสตรีให้มีความรู้ในการพยาบาล
เพื่อเป็นเกียรติและเพื่อเป็นการระลึกถึงมีสโนคิงเกล คนอังกฤษจึงได้จัดตั้ง
โรงเรียนพยาบาลในคิงเกลขึ้นในโรงพยาบาลเซนต์ทอมัสในกรุงลอนดอน
และโรงเรียนพยาบาลแห่งนี้โคชื่อว่าเป็นโรงเรียนพยาบาลแห่งแรกของโลก
และเปิดทำการสอนเมื่อปี ค.ศ. ๑๘๖๐ รับนักเรียนเข้าฝึกหัด ๑๕ คน
หลักสูตร ๑ ปี นักเรียนพยาบาลฝึกปฏิบัติงานกับพยาบาลรุ่นเกา ซึ่งต่อมา
นักเรียนพยาบาลเหล่านี้โคเข้าทำงานแทน ในระยะเวลา ๓๐ ปีแรกมี
นักเรียนพยาบาลมากกว่า ๑,๐๐๐ คน พยาบาลที่เรียนสำเร็จจากโรงเรียน
พยาบาลแห่งนี้ เป็นผู้มีความกล้าหาญ มีความรู้ความสามารถในการพยาบาล
และโคช่วยกันเผยแพร่วิชาการที่โคเรียนมาแก่ประเทศต่าง ๆ ทั่วไป

ในสมัยก่อนวัตถุประสงค์ของการศึกษาพยาบาล คือ เตรียมนักเรียน
พยาบาลให้มีความสามารถ พร้อมทั้งจะให้การพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ฉะนั้น การที่จะทำให้การพยาบาลเจริญรุ่งเรืองขึ้น จึงจำเป็นต้อง
คัดเลือกบุคคลที่มีความพร้อมเข้ามาศึกษาวิชาการทางด้านนี้ เพื่อให้
ประชาชนทั่วไปมองเห็นความสำคัญรูสึกถึงคุณค่าและความจำเป็นของพยาบาล
และยอมรับว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมทางการพยาบาลมาเป็นอย่างดีจะ
สามารถให้การพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่มีคุณประโยชน์
ต่อผู้อื่นอย่างแนแท้

นางพิณพากย์พิทยาภท, ประวัติการพยาบาลเล่ม ๑
(พระนคร : ไทยพิทยา, ๒๕๐๖), หน้า ๓๕.

การพยาบาลมีความสำคัญต่อเพื่อนมนุษย์ และได้เจริญก้าวหน้ามาจนกระทั่งได้มีการเปิดโรงเรียนพยาบาลขึ้น เพื่ออบรมสตรีให้มีความรู้ความสามารถในการพยาบาล และสามารถให้การพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก สำหรับในประเทศไทย โรงเรียนพยาบาลแห่งแรกคือโรงเรียนพยาบาลรุดงครรภักดิ์และอนามัย คณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (ในปัจจุบันคือคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล) เริ่มตั้งเมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๕ จนถึงปัจจุบันมีโรงเรียนพยาบาลรวม ๒๐ แห่งด้วยกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับสังกัดต่าง ๆ กัน พอสรุปได้ดังนี้^๒

๑. โรงเรียนพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัย ปัจจุบันมี ๕ โรงเรียนคือ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (แยกเป็นคณะเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๕) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (แยกเป็นคณะเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๕) โรงเรียนพยาบาลรุดงครรภักดิ์และอนามัย คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (เปิดเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๔) โรงเรียนพยาบาลรุดงครรภักดิ์และอนามัย คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

๒. โรงเรียนพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ปัจจุบันมี ๗ โรงเรียนคือ วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ วิทยาลัยพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก วิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี วิทยาลัยพยาบาลสงขลา จังหวัดสงขลา วิทยาลัยพยาบาลสุวรรณคีรีจังหวัดนครสวรรค์ วิทยาลัยพยาบาลศรีสวัสดิ์ประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี

^๒ สุลักษณ์ ภิวุฒิพันธ์, "พฤกษัตริกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๔), หน้า ๕ - ๘.

๓. โรงเรียนพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ปัจจุบันมี ๓
โรงเรียนคือ โรงเรียนพยาบาลกองทัพอากาศ โรงเรียนพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
โรงเรียนพยาบาลกองทัพบก โรงเรียนพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงเรียนพยาบาล
กองทัพอากาศ โรงเรียนพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

๔. โรงเรียนพยาบาลในสังกัดเทศบาลและกรมตำรวจ กระทรวง
มหาดไทย ปัจจุบันมี ๒ โรงเรียนคือ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ (เดิมคือ
โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย โรงเรียนพยาบาลวชิระและโรงเรียนพยาบาล
กลาง) ของเทศบาลนครกรุงเทพฯ และโรงเรียนพยาบาลของกรมตำรวจ
โรงพยาบาลตำรวจ

๕. โรงเรียนพยาบาลของเอกชน ปัจจุบันมี ๓ โรงเรียน คือ
วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย ของสถาบันสภากาชาดไทย โรงเรียนพยาบาล
แมคคอร์มิค จังหวัดเชียงใหม่ ของสภาคริสตจักร โรงเรียนพยาบาลบางกอก
ชนนิตาเรียน ของมิชชันนารีนิคายเซเวนเคย์แอนด์เว็นตีส์

การศึกษาพยาบาลของไทยได้วิวัฒนาการมาตามลำดับ หลักสูตร
การศึกษามีตั้งแต่ชั้นประกาศนียบัตร จนถึงชั้นปริญญาโท ทำให้พยาบาลมี
ความรู้ทางวิชาการพยาบาลเป็นอย่างดี แต่การที่จะเป็นพยาบาลที่ดีนั้นจะ
มีแต่ความรู้ทางวิชาการเพียงอย่างเดียวเป็นการไม่เพียงพอ พยาบาลที่ดี
จะต้องมีความสมบูรณ์ของร่างกายเพื่อเป็นตัวอย่างสุขภาพ มีการปฏิบัติ
ตนถูกหลักอนามัย เช่นรู้จักรักษาความสะอาด และมีความเป็นระเบียบ
เรียบร้อยในการปฏิบัติงาน พยาบาลที่ดีจะต้องมีอายุเป็นผู้ใหญ่พอที่จะเข้าใจ
ใจสภาพต่าง ๆ ของธรรมชาติ ซึ่งเกี่ยวกับหน้าที่กิจการที่ตนจะต้องปฏิบัติ
จะต้องเป็นผู้มีความเฉลียวฉลาด มีความคิด รู้กาลเทศะ มองการณ์ไกล
หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ รู้จักปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า เป็น
ผู้ที่มีการศึกษาสูงส่งาณาเฉย รู้จักรักษามารยาทในการติดต่อกับแพทย์ ผู้ป่วย
ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ทั่วไป จะต้องเป็นผู้มีวาจาสุภาพไพเราะ มี
ใจเมตตากรุณาโอบอ้อมอารี กล้าหาญ อารมณ์เย็นสุขุม ควบคุมอารมณ์ได้

มีความพากเพียรอดสาหัสอดทน เพราะการพยายามเป็นการงานที่ยาก
 ผู้ที่ขาดความพากเพียรจะเป็นพยาบาลที่ดีไม่ได้ พยาบาลที่ดีจะต้องมีความ
 สติงเกดมีไหวพริบและตัดสินใจใญ่ถูกต้องทาง มีความชำนาญในการให้การพยาบาล
 ผู้ป่วย รู้จักระดับประคองผู้ป่วยด้วยความชำนาญ โดยปราศจากการเจ็บ
 ปวดแสบแผลงนอย รู้จักวิธีหีบจับเครื่องมือที่สะอาดไม่ปะปนทำให้สกปรก
 และพร้อมทั้งไม่เสียดำลังและเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้
 อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว ^๓

ดังกล่าวนั้นแล้วว่าผู้ที่จะเป็นพยาบาลที่ดี จะต้องมีความสมบัตินหลาย
 ประการ ในสมัยก่อนผู้ที่จะเป็นพยาบาลเป็นพวกอาสาสมัครที่มีคุณสมบัติเพียบ
 พร้อมไปด้วยความดีงาม มีเมตตากรุณา เสียสละ กล้าหาญ อดทนไม่
 เห็นแก่เหนื่อยยาก ต้องการให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ทรมาน ปัจจุบันนี้แม่
 จะมีผู้ที่รักในวิชาชีพพยาบาลและมีความอดทน เสียสละเพื่อผู้ป่วยเป็นส่วน
 ใหญ่ แต่ยังมีพยาบาลอีกส่วนหนึ่งที่มีคุณสมบัติที่ดิ่งงาลดน้อยลงไป เพราะ
 สมัยนี้ผู้ที่เข้ามาเรียนวิชาชีพนี้มีเหตุผลหลายประการที่แตกต่างจากสมัยก่อน
 ดังจะเห็นได้จากสาเหตุที่นักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ เลือกเรียนวิชาชีพ
 พยาบาลเพราะส่วนใหญ่มีใจรักในวิชาชีพนี้ โดยให้เหตุผลว่าใญ่กว่าเพื่อประ
 โยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์ รองลงมาเห็นว่า เป็นวิชาชีพที่เหมาะสมสำหรับหญิง
 และเป็นประโยชน์ต่อครอบครัว บางคนเรียนเพราะเห็นว่าเมื่อจบแล้วมี
 งานทำทันที และมีจำนวนไม่น้อยที่ยอมรับว่า เข้ามาเรียนเพราะสอบเข้า
 มหาวิทยาลัยไม่ได้ ส่วนผู้ที่เรียนตามเพื่อนมีจำนวนน้อยที่สุด เมื่อเข้ามาเรียน
 แล้วส่วนใหญ่ชอบวิชาชีพนี้ ส่วนผู้ที่ไม่ชอบและอยากเปลี่ยนอาชีพมีจำนวนเท่ากัน

^๓ นางจิตพากย์พิทยาภท, วิชาพยาบาล (พระนคร : ไทยพิทยา, ๒๕๐๕), หน้า ๑๓ - ๑๔.

^๔ ชวัญใจ เณิมจันทร์, "สาเหตุที่นักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕
 เลือกเรียนวิชาชีพพยาบาล" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๔), หน้า ๓๐.

นักศึกษาส่วนใหญ่ก่อนที่เข้ามาเรียนมีความรู้สึกเฉย ๆ ต่อวิชาชีพนี้ แต่หลังจากเรียนแล้วมีนักศึกษาร้อยละ ๓๘.๒๑ รู้สึกชอบมากขึ้น โดยให้เหตุผลว่าเป็นวิชาชีพที่ให้ความรู้แก่ตนเองในทุกด้าน เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม ส่วนนักศึกษาร้อยละ ๒๓.๕๓ มีความรู้สึกไม่ชอบมากขึ้น เพราะเห็นว่า เป็นอาชีพที่ค่อนข้างงานหนักไม่สอดคล้องกับรายได้ ไม่ค่อยมีความก้าวหน้า ไม่ชอบกฎเกณฑ์ในหอพัก และไม่ชอบอาจารย์อีกด้วย^๕

การที่นักศึกษาส่วนหนึ่งเข้ามาเรียนด้วยเหตุผลอื่น ๆ นอกเหนือไปจากต้องการให้อุบัติการณ์มีความลุ่มพุ่มจากความทุกข์ทรมาณแล้ว ทำให้ทัศนคติของผู้ที่จะเป็นพยาบาลเปลี่ยนแปลงไป ความเมตตาากรุณา เสียสละ ความอดทนยอมจะคอย ๆ ลดลง เมื่อสำเร็จการศึกษาออกไปปฏิบัติงานการรักษาพยาบาล การรักษาพยาบาลนั้นอาจขาดประสิทธิภาพ เพราะผู้ให้การพยาบาลมิได้มีความเสียสละ และความเมตตาากรุณาอย่างแท้จริง เมื่อมีสาเหตุกันใดเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจใตงกาย เกิดความคับแค้นใจต่าง ๆ จากการปฏิบัติงาน และเป็นสาเหตุผลักดันให้พยาบาลต้องละทิ้งหน้าที่ของตนไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ หรือคิดหางานทำใหม่ที่ก่อให้เกิดความสบายใจ ถ้าพยาบาลส่วนน้อยนี้หาทางออกไม่ได้ ก็จะเป็นตัวสำคัญในการที่จะประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่เสื่อมเสียศักดิ์ศรี และชื่อเสียงเกียรติยศของพยาบาลที่ส่วนใหญ่

ด้วยทัศนคติเดิมไม่พึงพอใจ ประกอบกับได้รับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย ยิ่งทำให้การพยาบาลนั้นขาดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ฉะนั้นผู้

^๕ พรรณเรื่อง อมิตาภา, "ความนึกเห็นที่มีต่อการเลือกเรียนวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลโรงเรียนพยาบาลดุสิตและอนามัยภาคใต้จังหวัดสงขลา" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๖), หน้า ๓๑ - ๓๒.

ที่จะช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้ก็คือ สถานศึกษาพยาบาลซึ่งให้การอบรมสั่งสอนผู้ที่
จะสำเร็จออกไปเป็นพยาบาล อาจารย์พยาบาลจะต้องปลูกฝังทัศนคติและ
คุณสมบัตินี้ของวิชาชีพแก่นักศึกษาพยาบาล มิใช่มุ่งแต่ให้ความรู้ทางวิชาการ
เพียงด้านเดียว เมื่อสามารถปลูกฝังทัศนคติและคุณสมบัตินี้ที่ดีได้แล้ว อาจ
เชื่อได้ว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาออกไปควรจะมีทัศนคติที่ดีคือวิชาชีพ และ
เป็นผู้ที่มีคุณสมบัตินี้ของพยาบาลที่ดี สามารถให้การพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การที่จะให้อาจารย์พยาบาลสามารถอบรมสั่งสอนให้นักศึกษา
พยาบาลมีทัศนคติที่ดีคือวิชาชีพ และเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัตินี้ของพยาบาล
ที่ดี สามารถให้การพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ในส่วนตัวอาจารย์
พยาบาลเอง จะต้องมีความเต็มใจมีความพอใจ และมีวุฒิในการปฏิบัติงาน
งานเกี่ยวกับการให้การศึกษอบรมนักศึกษาพยาบาล สิ่งทั้งหมดที่กล่าวมานั้น
ขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาพยาบาลว่าเหมาะสมเพียง
ใด ถ้าการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาพยาบาลประสบความสำเร็จ
จะทำให้ให้อาจารย์พยาบาลมีวุฒิ เต็มใจ พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้การ
อบรมสั่งสอนนักศึกษาพยาบาลให้สำเร็จออกไปเป็นพยาบาลที่ดีได้ และใน
ทางตรงกันข้าม ถ้าการบริหารงานบุคลากรล้มเหลวจะทำให้ให้อาจารย์พยาบาล
วุฒิเสีย ไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานเกี่ยวกับการอบรมสั่งสอนนักศึกษาพยาบาล
ให้สำเร็จออกไปเป็นพยาบาลที่ดีได้ และผลที่ตามมาคือ การพยาบาลขาด
ประสิทธิภาพ

เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรนั้น ในวงการบริหารถือว่าการ
บริหารงานบุคลากรเป็นหัวใจของการบริหาร การบริหารงานบุคลากรเป็น
การใช้คนให้ได้อผลดีที่สุด ภายในเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินและวัสดุ
น้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันขณะนี้เราใช้นั้นก็มีความสุข มีความพอใจที่จะให้

ผู้บริหารใช้ พอใจที่จะปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ^๖

ในขบวนการบริหาร โดยทั่วไปนั้นต้องประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานอื่นเกี่ยวกับตัวบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชา และการจัดงบประมาณ จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคลากรมีส่วนร่วมอยู่ในขบวนการบริหารในแง่ที่เกี่ยวกับการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการให้บุคลากรพ้นจากงาน ^๗ ในการบริหารนั้นทรัพยากรการบริหารประกอบด้วยคนหรือบุคลากร เงินหรืองบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์ และการจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร ทรัพยากรการบริหารแต่ละอย่างนี้ต่างก็มีความสำคัญ แต่ที่สำคัญมากที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นผู้ใช้เงิน ใช้วัสดุอุปกรณ์ และเป็นผู้จัดการในกิจการงาน เมื่อคนมีความสามารถ มีชีวิตและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว คนก็จะใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้อย่างมีประโยชน์ ก่อให้เกิดผลดีแก่หน่วยงาน ดังนั้นการบริหารงานบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในลักษณะของขบวนการบริหารและทรัพยากรการบริหาร ^๘

การบริหารงานบุคลากรมีอยู่ ๔ ลักษณะคือ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ^๙

^๖ ภิญโญ สารธร, การบริหารงานบุคคล (พระนคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๑๗), หน้า ๗.

^๗ ภิญโญ สารธร, หลักบริหารการศึกษา, (พระนคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๑๖), หน้า ๗๒ - ๗๓.

^๘ ภิญโญ สารธร, เรื่องเดิม, หน้า ๑๗๑ - ๑๗๒.

^๙ ภิญโญ สารธร, เรื่องเดิม, หน้า ๑๗๓.

ในการสรรหาบุคลากรนั้น จะต้องให้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ในการคัดเลือกจะต้องพิจารณาความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความจงรักภักดี ต่อหน่วยงาน ความสนใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ชนิดคือ ความสามารถทั่วไป เช่น ความรอบรู้ ความตื่นตัวสนใจใน เรื่องทุกเรื่อง การรู้จักปรับตัว การวางตัวและความพร้อมที่จะต่อสู้สรรค ความสามารถชนิดนี้ไดมาด้วยการมีประสบการณ์ ส่วนความสามารถอีกชนิดหนึ่ง คือความสามารถเฉพาะอย่าง เช่นความถนัด ความรู้เฉพาะอย่าง ความรู้ใน ทางเทคนิคต่าง ๆ ความสามารถชนิดนี้ไดมาด้วยการเล่าเรียนฝึกฝนอบรม สำหรับผู้บริหารควรมีความสามารถชนิดแรกมาก ส่วนตำแหน่งอื่นที่มีใช้ ตำแหน่งผู้บริหาร มักจะคำนึงถึงความสามารถชนิดหลังมากกว่าชนิดแรก

การบำรุงรักษาบุคลากร เป็นการบำรุงรักษาให้บุคลากรอยู่กับ หน่วยงานให้นานที่สุด และปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะ- ให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีสิ่งจูงใจหลายประการ เช่น สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส การบำรุงขวัญและการสร้างให้ บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้หน่วยงาน

การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มความรู้ ความชำนาญและความสามารถ และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรที่มีอยู่แล้วได้มีการเปลี่ยนแปลงไปใน ทางที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง และเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรกระทำใจหลายแบบ เช่น การ จัดให้บุคลากรเข้ารวมสัมมนา เข้าร่วมการฝึกอบรม การจัดให้บุคลากรได้มี โอกาสพบปะสังสรรค์กับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ การเชิญวิทยากรจาก หน่วยงานอื่นมาบรรยายให้ฟัง การจัดทัศนาวารเป็นครั้งคราว เป็นต้น

การให้บุคลากรพ้นจากงาน คือการให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ได้โดย หรือขาดประสิทธิภาพและขาดการปรับปรุงตนเองให้พ้นจากงาน และการให้ บุคคลที่สูงอายุครบกำหนดปลดเกษียณอายุให้พ้นจากตำแหน่งงาน เพื่อเปิดโอกาส

ให้คนหนุ่มสาวได้เข้ารับตำแหน่งงานนั้นบ้าง และเพื่อให้ผู้ที่สูงอายุนั้นได้ออกไปพักผ่อนด้วย

การบริหารงานบุคคลากรมีบทบาทสำคัญต่อทุกหน่วยงาน สถานศึกษาพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการผลิตพยาบาลที่ดีออกมารับบริการแก่ประชาชน แต่การที่จะสามารถผลิตพยาบาลที่ดีมีประสิทธิภาพนั้น สถานศึกษาพยาบาลควรคำนึงถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลากรในสถานศึกษาพยาบาลในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วด้วย

นอกจากการบริหารงานบุคคลากรแล้ว ปัจจุบันนี้สังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความต้องการของสังคมเปลี่ยนแปลงไป กานิยมต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป ในค่านิยมวิชาชีพพยาบาลจะเห็นได้ว่าสมัยเคมมิสในกิ่งเกลดูให้กำเนิดวิชาชีพพยาบาลแผนใหม่ เป็นผู้ที่ที่คุ้นสมบัติของพยาบาลที่ดี เป็นตัวอย่างอันดีแก่พยาบาลรุ่นหลัง วิชาชีพพยาบาลจึงเต็มไปด้วยความเสียสละ เห็นผู้ป่วยเป็นบุคคลสำคัญที่สุด แต่มาในปัจจุบันนี้มักจะได้ยินได้ฟังเป็นชาวอยู่เสมอว่าประชาชนเรียกโรงพยาบาลว่าเป็นโรงฆ่าสัตว์ พยาบาลขาดความรับผิดชอบ ขาดความเสียสละและเมตตาการุณา ไม่เห็นผู้ป่วยเป็นบุคคลสำคัญ การพยาบาลขาดประสิทธิภาพ ทำให้ประชาชนเสื่อมความเลื่อมใสศรัทธาในวิชาชีพพยาบาล

ใบกานการศึกษา ดังได้กล่าวมาแล้วว่า วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของการศึกษาพยาบาลคือเพื่อเตรียมนักศึกษาให้เหมาะสมที่จะออกไปปฏิบัติหน้าที่ความกรพยาบาล และต้องการให้รู้จักปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ หากการศึกษาพยาบาลเสื่อมสมรรถภาพลงเนื่องจากอาจารย์พยาบาลขาดขวัญในการปฏิบัติงานยอมจะทำให้ให้นักศึกษาที่จะสำเร็จออกไปเป็นพยาบาลมีคุณสมบัติไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานและปัญหาอื่น ๆ อาจเกิดขึ้นตามมากได้

อนึ่ง ปัจจุบันนี้การศึกษาพยาบาลในประเทศไทยได้ขยายวงกว้าง
เจริญก้าวหน้าไปมาก หลักสูตรการศึกษาได้ปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ
วิชาชีพนี้สามารถศึกษาได้ถึงระดับปริญญาโทจากภายในประเทศ และสามารถ
ศึกษาระดับปริญญาเอกได้จากต่างประเทศ พื้นฐานของการรับนักศึกษา
ได้เปลี่ยนจากระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ เป็นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ แต่ทุกโรงเรียน
เนื้อหาวิชาได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ทำให้มีความรู้ความเข้าใจกว้าง
ขวางกว่าเดิม เมื่อพิจารณาตามแนวนั้นจะเห็นว่าวิชาชีพพยาบาลจะเจริญ
ก้าวหน้า และควรได้รับการยกย่องเลื่อมใสศรัทธาจากสังคมทั่วไปเป็นอย่างดี
แต่ตามความเป็นจริงแล้ว ยังไม่ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมเท่าที่ควร
จะเห็นได้จากทัศนคติของผู้ป่วยหญิงและชายที่มีต่อพยาบาลทั้งก่อนและหลังเข้า
รับการรักษาในโรงพยาบาลนั้น ผู้ป่วยทั้งหมดมีทัศนคติที่ดีต่อพยาบาลทั้งก่อน
และหลังเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล แต่ถาพิจารณาตามเพศและภูมิลำเนา
ของผู้ป่วยแล้ว ปรากฏว่า หลังจากเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล
แล้ว ผู้ป่วยชายมีทัศนคติที่ดีขึ้น และผู้ป่วยหญิงมีทัศนคติที่เลวลง ผู้ป่วยที่มี
ภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครมีทัศนคติที่ดีขึ้น และผู้ป่วยที่มีภูมิลำเนาอยู่
ต่างจังหวัดมีทัศนคติที่เลวลง ^{๑๐} และนอกจากนี้ ผู้ป่วยส่วนมากเห็นว่าแพทย์
พยาบาลที่มาติดต่อกับทุกคน มีเพียงส่วนน้อยที่เห็นว่าแพทย์มีขอบพระอง
ค่างบประการ ส่วนพยาบาลที่ผู้ป่วยเห็นว่าไม่เอาใจใส่เท่าที่ควรมีร้อยละ
๕.๔๔ และเห็นว่าพยาบาลมีวจาไม่สุภาพ มีร้อยละ ๔.๔๐ และผู้ป่วย
เสนอแนะว่าต้องการเห็นพยาบาลที่มีหน้าตาอิมแอม "จะมีเมตตาต่อผู้ป่วย" ^{๑๑}

^{๑๐} คุรุณี ชูณหะวัณ, "ทัศนคติของผู้ป่วยต่อพยาบาลก่อนและหลัง
เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลรามาริปตี" (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๓), หน้า ๖.

^{๑๑} สายรุ้ง สมบัติพานิช, "ความคิดเห็นของผู้ป่วยที่มีต่อโรงพยาบาล
รามาริปตี" (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
๒๕๑๔), หน้า ๓๖ - ๓๘.

ขอขอบพระคุณดังกล่าวนี้เป็นที่กล่าวขวัญกันในหมู่มนุษย์ทั่วไป และเป็นข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์อยู่เสมอ และเป็นสิ่งสำคัญที่อาจมีสาเหตุมาจากทัศนคติเดิมของพยาบาลที่มีต่อวิชาชีพ และการให้การศึกษาพยาบาลที่หย่อนสมรรถภาพไม่สามารถผลิตพยาบาลที่ดีได้

จากปัญหาดังกล่าวแล้ว จะสังเกตเห็นได้ว่าจุดสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาคือการศึกษพยาบาลที่อาจนับคณคุณและโทษในแก่วิชาชีพพยาบาลได้เป็นอย่างมาก สิ่งที่ควรสนใจที่สุดคือการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาล เพราะงานทุกงานต้องใช้องค์คน ถ้าคนขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วปัจจัยอื่น ๆ แม้จะบริบูรณ์เพียงใดก็ไม่มีประโยชน์ บุคลากรที่ควรสนใจคืออาจารย์พยาบาล ถ้าอาจารย์พยาบาลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถดี จะช่วยให้การอบรมสั่งสอนนักศึกษามีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และการพยาบาลจะได้รับผลดีด้วย ดังนั้นการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อวิชาชีพพยาบาล และยังไม่มีผู้ใดทำการค้นคว้าวิจัยเรื่องนี้มาก่อน จึงอาจทำให้ไม่ทราบขอบพระคุณในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาล ซึ่งต้องปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยได้มองเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาล และเชื่อว่าถ้าการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาลเหมาะสมดี ก็จะมีส่วนทำให้วิชาชีพพยาบาลเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาโครงสร้างของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร
๒. เพื่อศึกษาวิธีปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร
๓. เพื่อศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร

๔. เพื่อสำรวจความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร
ของบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

๑. การวิจัยเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรใน
สถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และมุ่งศึกษางานบริหารบุคลากร
ในงานหลัก ๔ ประเภทใหญ่ ๆ คือ การสรรหามูลากร การบำรุงรักษา
บุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

๒. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เฉพาะผู้บริหารและ
อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป

๓. ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถานศึกษาพยาบาลซึ่งมีอยู่ในกรุงเทพ-
มหานครทั้งหมดจำนวน ๔ แห่ง คือ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาล
รามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล, โรงเรียนพยาบาลกองทัพบก โรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้า, โรงเรียนพยาบาลกองแพทย์ กรมตำรวจ, โรงเรียน
พยาบาลบางกอกแชนนิตาเรียน โรงพยาบาลมิชชัน, วิทยาลัยพยาบาลเกื้อ-
การุณย์, วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย, วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการใช้ภาษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จึง
ขอให้ความหมายของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

การบริหารงานบุคลากร หมายถึงงานหลัก ๔ ประเภทใหญ่ ๆ คือ
การสรรหามูลากร การบำรุงรักษามูลากร การพัฒนาบุคลากร และการ
ให้บุคลากรพ้นจากงาน^{๑๒}

^{๑๒} ภิญโญ สาร, เรื่องเดิม, หน้า ๑๗๓.

สถานศึกษาพยาบาล หมายถึงสถานที่สำหรับการศึกษานักศึกษาพยาบาล ในการวิจัยนี้หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลและโรงเรียนพยาบาลที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐบาลและเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผู้บริหารหมายถึงผู้มีหน้าที่รักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง และมีหน้าที่วางโครงการ กำหนดกฎเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ และรวมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานทุกอย่างในหน่วยงาน^{๑๓} ในการวิจัยนี้หมายถึงบุคคลที่มีบทบาทในการบริหารสถานศึกษาพยาบาล และปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย ๑ ปี ตัวอย่างเช่น คณบดีหรือผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าแผนกวิชา เป็นต้น

อาจารย์พยาบาล หมายถึงพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสอนแก่นักศึกษาพยาบาล และปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือวุฒิทางการศึกษา เช่นประกาศนียบัตรพยาบาลชั้นตรีและอนามัย ประกาศนียบัตรครูพยาบาล อนุปริญญาพยาบาลชั้นตรีและอนามัย ประกาศนียบัตรสาขาพยาบาลจากต่างประเทศ และวุฒิอื่น ๆ ซึ่งต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

วุฒิปริญญาตรี คือวุฒิทางการศึกษา เช่นครุศาสตรบัณฑิต วิทยาศาสตร์บัณฑิต การศึกษามัธยมศึกษา และปริญญาตรีสาขาพยาบาลจากต่างประเทศ และวุฒิอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี คือวุฒิทางการศึกษา เช่น ครุศาสตร์มหาบัณฑิต และสาขาอื่น ๆ ที่สำเร็จจากภายในและภายนอกประเทศ และวุฒิอื่น ๆ ที่เทียบสูงกวาระดับปริญญาตรี

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

๑. เพื่อเสนอแนะความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาลกอดูบริหาร
๒. เพื่อให้ผู้บริหารทราบถึงปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร
๓. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงแก้ไขงานบริหารบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. กลุ่มประชากร ประกอบด้วยประชากรในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร โดยแยกออกเป็น ๒ ฝ่ายคือ
 - ๑.๑ ฝ่ายผู้บริหาร คือผู้ทำหน้าที่บริหารในสถานศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย คณบดีหรือผู้อำนวยการจำนวน ๘ คน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าแผนกวิชาจำนวน ๕๗ คน รวมผู้บริหารที่ใช้เป็นกลุ่มประชากรจำนวนทั้งสิ้น ๖๕ คน
 - ๑.๒ ฝ่ายวิชาการ คือผู้ทำหน้าที่เป็นอาจารย์พยาบาลในสถานศึกษาพยาบาล จำนวน ๓๓๐ คน
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยเรื่องนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยและปรึกษากับผู้มีประสบการณ์ด้านนี้ นอกจากนี้ยังใช้การสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สอบถามผู้บริหาร เกี่ยวกับโครงสร้างและการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาล แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทดลองใช้เพื่อความสะดวกและได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วจัดส่งแบบสอบถามเหล่านี้ไปยังผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร

ในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๒ คน และอาจารย์
พยาบาลในสถานศึกษาพยาบาล จำนวน ๓๓๐ คน

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ

๓.๑ ข้อมูลส่วนตัวที่แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
จะเสนอข้อมูลโดยแยกเป็น จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
ตามเพศ อายุและวุฒิการศึกษา โดยเสนอเป็นตาราง
ความถี่ จำนวน และหาค่าร้อยละ พร้อมทั้งคำบรรยาย
ประกอบตาราง

๓.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างของการบริหารงานบุคลากร
วิธีปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากร ปัญหาในการ
บริหารงานบุคลากรและความคาดหวังของบุคลากร
ในการบริหารงานบุคลากร จะเสนอข้อมูลเป็นตาราง
ความถี่ร้อยละ และมีชนิดเลขคณิต พร้อมทั้งคำบรรยาย
ประกอบตาราง

ลำดับขั้นการเสนอข้อมูล

บทที่ ๑ กล่าวถึงความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย
ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่จะได้รับจาก
การวิจัย

บทที่ ๒ กล่าวถึงเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
การบริหารงานบุคลากรในด้านการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร
การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน และความสำคัญของการบริหาร
งานบุคลากร

บทที่ ๓ กล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัยซึ่งประกอบด้วย ประชากร
ที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและการทดสอบ
แบบสอบถาม วิธีรวบรวมข้อมูล การเสนอข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ ๔ กล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ ๕ กล่าวถึงสรุปผลของการวิจัย ตลอดจนขอเสนอแนะ

ต่าง ๆ

ส่วนรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถามและสิ่งอื่น ๆ นอกเหนือจาก
ที่กล่าวมาแล้วจะเสนอไว้ในภาคผนวก



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย