



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาของการศึกษา

ปัจจุบันการแพทย์เจริญก้าวหน้า ประชาชนส่วนใหญ่มีความเชื่อถือไว้วางใจในการรักษาแพทย์แผนปัจจุบัน มีความรู้ในการใช้แหล่งบริการสาธารณสุขให้เป็นประโยชน์ในการรักษาโรค จึงทำให้จำนวนผู้มารับบริการตรวจรักษาในโรงพยาบาลของรัฐเพิ่มมากขึ้น และรัฐบาลให้ความสนใจทางด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนมาโดยตลอด เพราะการที่ทำให้ประชาชนมีสุขภาพดีย่อมทำให้การพัฒนาประเทศเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว จะเห็นได้ว่ารัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญนี้ให้ความสนใจและถือเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการบริหารประเทศ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดแนวนโยบายสาธารณสุข เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ๗ ทางด้านสาธารณสุขอันจะส่งผลให้สุขภาพอนามัยของประชาชนดีขึ้น โดยส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติกล่าวไว้ว่า "ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขให้ได้ปริมาณและคุณภาพเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการในชนบท"¹ แสดงว่ารัฐบาลไทยได้พยายามทำให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขกระจายไปสู่ประชาชนอย่างทั่วถึง เพื่อสนองความต้องการของประชาชนให้เพียงพอ

โรงพยาบาลศิริราช เป็นโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งที่ได้ให้บริการสุขภาพอนามัยประชาชนอย่างเต็มที่ และสามารถสนับสนุนแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติได้เป็นอย่างดี เพราะ

¹ ส่วนงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5, 2525-2529 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด) หน้า 257.

โรงพยาบาลศิริราชเป็นโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถานที่ผลิตบุคลากรทางการแพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางสาธารณสุขอื่น ๆ โดยให้การศึกษา และฝึกอบรมตลอดจน เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาแพทย์และพยาบาลที่จะออกไปบริการประชาชนทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และตามชนบทของเมืองไทย นอกจากนี้ยังเป็นสถานที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย ซึ่งคล้ายโรงพยาบาลทั่ว ๆ ไปที่ให้เฉพาะการบริการเท่านั้น เนื่องจากโรงพยาบาลศิริราชเป็นโรงพยาบาลแห่งแรกในประเทศไทย มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากที่จะให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ในปัญหาสุขภาพ มีเครื่องมือที่ทันสมัย เป็นองค์การที่ไม่หวังผลกำไร เพราะเป็นโรงพยาบาลของรัฐ มุ่งที่จะบริการประชาชนเพื่อให้มีสุขภาพที่ดีเท่านั้น จึงทำให้ประชาชนเป็นจำนวนมากนิยมมาใช้บริการ การบริการของโรงพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ แต่โรงพยาบาลมีขีดความสามารถจำกัด ไม่สามารถขยายตัวได้อย่างรวดเร็ว เพราะงบประมาณของแต่ละปีไม่เอื้ออำนวย ดังนั้นโรงพยาบาลจึงต้องมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดีที่สุด งานด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงพยาบาลจึงเป็นสิ่งจำเป็นมากในการที่จะดำเนินงานให้ เกิดประสิทธิภาพ นับตั้งแต่เริ่มสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ทำการพัฒนา จูงใจ และบำรุงรักษาเพื่อทำให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุดอยู่ตลอดเวลา

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาหลักและวิธีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลศิริราช
2. ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลศิริราช
3. เสนอแนะแนวทางปรับปรุงและแก้ไขแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

สมมติฐาน

1. การวางแผนกำลังคนไม่สามารถนำมาปฏิบัติ
2. การฝึกอบรมของโรงพยาบาลทำไม่ทั่วถึง เช่น แผนกเวชระเบียน และ

แผนกเภสัชกรรมยังไม่ได้รับการฝึกอบรม

3. พนักงานได้รับสวัสดิการไม่ทั่วถึง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ได้ทราบถึงหลักการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลศิริราชโดยสังเขป
2. ทำให้ได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบุคลากรขององค์การจะได้นำไปเป็นแนวทางในการพิจารณาแก้ไขปัญหา
3. การทำวิทยานิพนธ์ นอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับมหาบัณฑิตแล้วยังเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจจะได้ทราบถึงหลักการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลว่า เป็นไปตามหลักวิชาการหรือไม่ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การประเภทเดียวกันได้

ขอบเขตของการศึกษา

1. การศึกษาได้กำหนดขอบเขต เฉพาะการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลศิริราชเท่านั้น ไม่ศึกษาภาควิชาต่าง ๆ ที่ขึ้นอยู่กับคณะแพทยศาสตร์
2. ในเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล จะมุ่งเน้นเฉพาะเรื่อง การวางแผนกำลังคน, การสรรหา, การคัดเลือก, การปฐมนิเทศ, การฝึกอบรม, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, การเลื่อนตำแหน่ง, เงินเดือนและสวัสดิการ

วิธีการศึกษาครั้งนี้

แหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ประกอบในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น

1. ข้อมูลปฐมภูมิ
 - 1.1 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลศิริราช เพื่อทราบถึงวิธีการบริหารงานบุคคลที่ใช้อยู่ในโรงพยาบาล
 - 1.2 การใช้แบบสอบถาม หลังจากให้อ่านทฤษฎีและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย จึงได้รวบรวมคำถามเพื่อสร้างแบบสอบถามโดยใช้การสัมภาษณ์จาก

เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ และอาศัยคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษามาประกอบการสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปสอบถามบุคลากรของโรงพยาบาล

2. ข้อมูลทฤษฎี

จากการค้นคว้าตำรา หนังสือ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสาร และบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

การกำหนดตัวอย่างในการวิจัย

เนื่องจากคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ได้แบ่งออกเป็นภาควิชา เช่น ภาควิชาศัลยศาสตร์, อายุรศาสตร์, กุมารเวชศาสตร์ ฯลฯ และโรงพยาบาล (ดังแผนภูมิที่ 2) ซึ่งโรงพยาบาลจะไม่มีอาจารย์แพทย์และแพทย์ประจำอยู่ เพราะขึ้นอยู่กับภาควิชาต่าง ๆ จะมีเฉพาะทันตแพทย์, พยาบาล, เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์, และเจ้าหน้าที่ทั่วไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้จำแนกบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 คือ ทันตแพทย์, พยาบาล, ผู้ช่วยพยาบาล, และผู้ช่วยทันตแพทย์

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ อันประกอบไปด้วย เภสัชกร, วิทยาศาสตร์การแพทย์, รังสีการแพทย์, กายภาพบำบัด และนักโภชนาการ

กลุ่มที่ 3 ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทั่วไป หมายถึง ผู้ตอบที่เป็นข้าราชการของโรงพยาบาลที่มีตำแหน่งทางการบริหารงานทั่วไป, ธุรกิจ, หิมพัตติ, ประชาสัมพันธ์, การเงินและการบัญชี, สังคมสงเคราะห์, พัสดุ, เวชภัณฑ์, เวชระเบียนและสถิติ, ช่างศิลป์, ช่างไฟฟ้า และช่างเครื่องยนต์ ก่อนแจกแบบสอบถามบุคลากรดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจำนวน 10 ชุดนำไปทดสอบข้าราชการในโรงพยาบาลศิริราช และได้นำมาแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อนำไปสอบถามกับตัวอย่างที่สุ่มขึ้นมาโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling)¹ เป็นการเลือกตัวอย่างตามความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์

¹นราศรี ไววณิชกุล, ระเบียบวิจัยธุรกิจ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 97.

ของผู้ทำวิจัย หลังจากนั้นจึงได้นำไปสอบถามข้าราชการในโรงพยาบาล ที่จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้ระบบโควต้า 10% ซึ่งข้าราชการในโรงพยาบาลทั้งหมดมีจำนวน 3,361 คน ดังนั้นจึงสุ่มตัวอย่างจำนวน 348 ตัวอย่าง และเนื่องจากว่าอาจมีผู้ตอบที่ไม่ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามบางข้อ ผู้วิจัยจึงได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 400 ชุด ได้รับกลับคืนจำนวน 369 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.3 จากแบบสอบถามจำนวน 369 ตัวอย่างนี้ผู้วิจัย ได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลผลทั้งหมดจำนวน 369 ตัวอย่าง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย