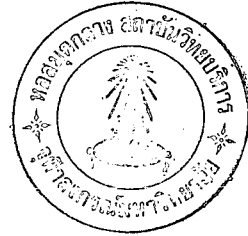


บทที่ 1

บทนำ



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมไทยนั้นการนิยมยกย่อง ในเรื่องของระบบอาวุโส ได้มีมาเป็นเวลานานแล้ว และได้มีการยึดถือเป็นหลักปฏิบัติกันทั่วไปทุกคร้วเรือน มีการเคารพนับถือ และยกย่องความเป็นผู้ใหญ่ หรือวัยวุฒิของบุคคล โดยมีการยอมรับและยกย่องผู้อาวุโสว่า มีความฉลาดรอบรู้ มีประสบการณ์ เข้าใจปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ดังนั้นผู้ที่มิอาวุโสน้อยกว่าจึงได้แสดงความเกรงใจ และเคารพนับถือ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสดังกล่าว เป็นมรดกตกทอดกันมา แต่ในปัจจุบันสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบกับได้มีผู้นำเอาวัฒนธรรม ประเพณีของชาวตะวันตกเข้ามาในประเทศไทย โดยที่คนไทยไปศึกษาเล่าเรียนและประกอบอาชีพในยุโรปและอเมริกาเป็นจำนวนไม่น้อย ตลอดจนการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว วัฒนธรรมของชาติอื่น ๆ ได้หลั่งไหลเข้ามาสู่ประเทศไทย โดยทางสื่อมวลชนอยู่ตลอดเวลา สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรม ประเพณีและความเชื่อถือของคนไทยมาก ดังนั้นย่อมมีผลต่อระบบอาวุโสในสังคมไทยบ้างไม่มากก็น้อย จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่า ในปัจจุบัน ความคิดเห็นดังกล่าว ยังมีความสำคัญอยู่มากน้อยเพียงใด จากการศึกษาค้นคว้าในเรื่องของระบบอาวุโสไม่ว่าจะเกี่ยวกับค่านิยมหรือความคิดเห็น ยังไม่มีการศึกษากันกว้างขวางและลึกซึ้งมากนัก ทั้งที่ความคิดเห็นซึ่งแสดงออกถึงความเชื่อ และความยึดถือเกี่ยวกับระบบอาวุโส เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในสังคมไทยอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในวงราชการ ระบบอาวุโสเป็นสิ่งที่อิทธิพลมากกับพฤติกรรมการบริหาร เช่น การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้นำ หรือตำแหน่งที่มีเกียรติอื่น ๆ รวมถึงการพิจารณาเงินเดือน หรือพิจารณาผู้ที่จะไปศึกษาต่อ ความเป็นผู้อาวุโสมักเป็นคะแนนนำในการพิจารณา ก่อนสิ่งอื่น ๆ

ในวงการบริหารของพยาบาล ระบบอาวุโสจะมีอิทธิพลตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาในโรงเรียนพยาบาล กล่าวคือ รุ่นน้องต้องเชื่อฟังและทำตามคำสั่งของรุ่นพี่จนกระทั่งจบการศึกษาออกมารับราชการ ก็ยังมีผู้กล่าวกันเสมอว่า การพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้ที่ทำหน้าที่บริหารนั้น ผู้ที่มีอายุการทำงานมานานจะได้รับการพิจารณาก่อนเสมอ ส่วนเรื่องคุณสมบัติในด้านอื่น ๆ จะเหมาะสมเพียงพอดังหรือไม่อย่างไรนั้น เป็นเรื่องที่น่ามาพิจารณาแก้ไขกันภายหลัง ซึ่งบางครั้งก็แก้ไขได้ และมีอยู่เป็นจำนวนไม่น้อยที่แก้ไขไม่ได้ ทำให้อุปสรรคหลายประการเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และจากการที่ยึดถือเอาผู้ที่มีวัยสูงหรืออายุการทำงานมานานเป็นเครื่องบ่งชี้ดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่า ผลเสียที่จะติดตามมากก็คือ ทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ปรับปรุงผลงานและขาดความสนใจที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะเกิดความเคยชินว่าถึงแม้จะปฏิบัติงานให้ผ่านไปวันหนึ่ง ๆ ก็สามารที่จะพาตนเองไปถึงตำแหน่งหัวหน้าหรือบุตรจากรได้แน่นอนถ้าอายุการปฏิบัติงานนานพอ ซึ่งเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง โดยทั่วไปแล้วการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง กระทำโดยพิจารณาความมีอาวุโสหรือมีประสบการณ์มานานประกอบกับความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นหลัก โดยมีได้คำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถมากนัก ชรเคน และเชอร์แมน<sup>1</sup> (Chruden and Sherman) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพนั้น จะเริ่มตั้งแต่เวลาจ้างเขาทำงาน และจะมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานให้อย่างต่อเนื่องกัน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง จะเห็นได้ว่า ในวงการพยาบาล มีความต้องการในเรื่องนี้สูงมาก เพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม

---

<sup>1</sup>Herbert J. Chruden and Arthur W. Sherman Jr. Personnel Management (Chicaco: South - Western Publishing Company, 1968), p. 195.

ผลอีกประการหนึ่งอันเนื่องมาจากระบบอาวุโส คือ ผู้น้อยต้องเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ เพราะผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า ดังนั้นไม่ว่าผู้ใหญ่จะคิดจะทำสิ่งใดจะต้องถูกและเหมาะสมเสมอ จนมีสุภาษิตว่า "เดินตามผู้ใหญ่หมาไม่กัด" ดังนั้น ถ้าเกิดมีผู้น้อยคนใดมีความเห็นที่แตกต่างไปขัดแย้งกับผู้ใหญ่ขึ้น ก็มักจะถูกลงโทษไปในทางที่ไม่ดี ดังนั้น จะพบว่าข้าราชการไทยชั้นผู้น้อย มักจะต้องปฏิบัติตามสุภาพ อ่อนโยน เคารพเชื่อฟังทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตลอดมา ซึ่งก็มีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีก็คือ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลดี มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ง่ายแก่การปกครอง เป็นที่เมตตาของผู้ใหญ่ ผลเสียที่จะพบคือ ผู้น้อยชั้นผู้น้อย หรือผู้บริหารจะมองไม่เห็นถึงความผิดพลาด ความบกพร่องบางประการของตน ทำให้ไม่มีการปรับปรุงสิ่งบกพร่องต่าง ๆ เหล่านั้น และจากการที่ผู้น้อยไม่กล้าแสดงความคิดเห็นใด ๆ เพราะไม่อยากมีภัยกับตนเอง ทำให้เกิดผลเสียอีกประการหนึ่งคือ ทำให้บุคลากรชั้นผู้น้อยขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ขาดบุคลิกในการที่จะเป็นผู้นำที่ดี ไลนิงเจอร์<sup>2</sup> (Leininger) ได้กล่าวถึงการเตรียมผู้นำ หรือผู้บริหารด้านการพยาบาลไว้ว่า มีความต้องการทักษะด้านต่าง ๆ เป็นต้นว่า ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และยุทธวิธีทางการบริหาร นอกเหนือจากความรู้และทักษะด้านการพยาบาล ทั้งยังต้องเป็นผู้ที่มีความก้าวร้าวบ้าง (Fairly Aggressive) เป็นนักเสี่ยงโชคที่ดี (Good Risk - Takers) และต้องเป็นคนกล้าเผชิญกับปัญหา มีความไว้วางใจระดับกระเฉงอยู่เสมอ ทั้งนี้ผู้เขียนให้เหตุผลว่า การพยาบาลนั้นทางด้านการศึกษาและด้านบริการต้องมีความสัมพันธ์กัน ทำให้เกิดปัญหาระหว่างกันอยู่เสมอ ในปัจจุบันวงการพยาบาลต้องการผู้นำหรือผู้บริหารในลักษณะที่เหมาะสมดังกล่าวแล้ว เพื่อช่วยจรรโลงวิชาชีพพยาบาลให้ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ในขณะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลง

---

<sup>2</sup>Leininger Madeline, "The Leadership Crisis in Nursing: A Critical Problem and Challenge," Journal of Nursing Administration (March - April, 1974), p. 29.

และพัฒนามากมาย ทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยี อาจทำให้พยาบาลเป็นจำนวนมากก้าว  
 ความไม่ทัน หรือบางส่วนที่จำเป็นจะต้องก้าวตามไป ก็ก้าวไปด้วยความไม่มั่นใจ ซึ่งผู้วิจัย  
 คิดว่า อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สมาชิกส่วนใหญ่ในสังคม ยังไม่ยอมรับว่า วิชาชีพพยาบาล  
 นั้น เป็นวิชาชีพอิสระ เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ๆ ในสังคม และการที่ยอมให้ระบบอาวุโส  
 มีอิทธิพลในการบริหารงานนี้ อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้อัตราการลาออกของพยาบาล มี  
 จำนวนเพิ่มขึ้นตลอดมา เพราะไม่มีความพึงพอใจในสิ่งที่ทำงาน ซากขวัญและกำลังใจ  
 ที่จะปฏิบัติงานในระบบการบริหารดังกล่าว ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานตามที่ Longest<sup>3</sup>  
 (Longest) ได้กล่าวไว้ว่า จากการวิจัยพบที่มีความสัมพันธ์ในระหว่างความพอใจในงาน  
 (Job Satisfaction) กับการขาดงาน (Absenteeism) และความพอใจในงานกับ  
 อัตราการเข้า-ออกจกงาน (Turn over) ดังนั้นถ้ามีความพอใจในงานสูง การขาดงาน  
 และอัตราการเข้า-ออกจกงานจะลดลง เฮิธท์เบอร์ท<sup>4</sup> (Herzberg) ได้ให้ข้อคิดเห็น  
 ไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดความพอใจนั้น คือ การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความ  
 รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าในการทำงานและการได้รับการยอมรับ การวิจัยที่สนับสนุน  
 ข้อคิดเห็นนี้ คือ การวิจัยของ พวงเพ็ญ ฉัตรทอง<sup>5</sup> ซึ่งได้ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของ

---

<sup>3</sup>Beaufort B. Longest Jr. "Job Satisfaction for Registered Nurses in the Hospital Setting," Journal of Nursing Administration (May - June, 1974), p. 47.

<sup>4</sup>R.J. House and L.A. Wigdos, "Herzberg's Dual - Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation," Perspective Psychology, Vol. 20 (1967), p 369.

<sup>5</sup>พวงเพ็ญ ฉัตรทอง, "การสำรวจปัญหาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตำรวจ" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513), หน้า 36.

พยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลตำรวจ เมื่อปี พ.ศ. 2513 จากการสรุปผลตอนหนึ่ง กล่าวไว้ว่า ปัญหาใหญ่ที่ทำให้พยาบาลขาดกำลังใจและลาออก เนื่องจากการบริหารบุคลากร ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ และการวิจัยของสุปราณี เสนาคิสัย<sup>6</sup> ได้ศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และไม่พอใจในสภาวะการทำงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย และได้สรุปผลตอนหนึ่งเกี่ยวกับการไม่พึงพอใจในการทำงานว่าเกิดจากสาเหตุหลายประการ สาเหตุหนึ่งที่ถูกกล่าวไว้คือ ความไม่พึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งและขาดโอกาสที่จะศึกษาต่อ

ที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด เป็นการพิจารณาเรื่องของวิद्यุฒิและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อันเป็นองค์ประกอบของระบบอาวุโสที่อาจมีผลเสียต่อการบริหารงานในวงกว้างได้ นอกจากองค์ประกอบดังกล่าวแล้ว มีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกที่เป็นที่เชื่อถือกันว่า เกี่ยวข้องกับระบบอาวุโส เป็นคั่นว่า เรื่องของความรู้สูง มีความสามารถสูง จึงน่าที่จะได้นำไปพิจารณาร่วมกัน ซึ่งคาดว่าจะเกิดผลดีในการบริหารการพยาบาลในรูปของระบบอาวุโส นอกจากนี้ ระบบคุณธรรม ซึ่งนักบริหาร ใช้เป็นแนวความคิด และยึดถือเป็นหลักในการบริหารระบบหนึ่ง ควรจะได้นำมาพิจารณาคด้วย ซึ่งระบบคุณธรรมนี้มีลักษณะเด่นสี่ประการ คือ หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หลักของความสามารถ (Competence) หลักความมั่นคง (Security on Tenure) และหลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)<sup>7</sup>

<sup>6</sup>สุปราณี เสนาคิสัย, "เหตุที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในสภาวะการทำงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย," วารสารการพยาบาล, ปีที่ 22, ฉบับที่ 4 (ตุลาคม, 2516).

<sup>7</sup>สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2516). หน้า 119.

โรงพยาบาลศิริราช เป็นโรงพยาบาลที่เก่าแก่โรงพยาบาลหนึ่งของประเทศไทย ตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2431<sup>8</sup> ดังนั้น เป็นที่เชื่อแน่ว่าระบบอาวุโสได้ถูกนำมาใช้ และปฏิบัติ สืบต่อกันมาทั้งในหมู่วิชาชีพแพทย์และวิชาชีพพยาบาล แต่ยังไม่เคยมีผู้ใดศึกษาวิจัยเรื่องนี้กันมา ก่อนเลย จึงทำให้เป็นที่น่าสนใจว่าในปัจจุบัน วงการบริหารพยาบาล (Nurse Administrator) มีข้อคิดเห็น มีความเชื่อ และยึดถือองค์ประกอบใดของระบบอาวุโสเป็นค่านิยม ประกอบกับปัจจุบันทุก ๆ วงการ มีการตื่นตัว ในเรื่องของประชาธิปไตยกันมาก ทั้งปรากฏ อยู่เสมอ ๆ ในรูปของการชุมนุม ปิคโปสเตอร์ หรือเดินขบวนคัดค้านความคิดเห็นและวิธี ปฏิบัติของผู้บริหาร เป็นต้น แต่ยังไม่มีการเคลื่อนไหวเหล่านี้เกิดขึ้นในวงการบริหารการ พยาบาล ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะศึกษาการเปลี่ยนแปลงค่านการบริหารการพยาบาล เกี่ยวกับระบบอาวุโสโดยเฉพาะ โดยศึกษาจากความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวของพยาบาล ระดับต่าง ๆ โดยคาดว่าจากความคิดเห็นจะแสดงให้เห็นถึงรูปแบบการบริหารงานบุคคล ของพยาบาล ว่าจะมีแนวโน้มไปในทางที่จะเป็นอุปสรรค หรือเอื้อประโยชน์ต่อวิชาชีพ พยาบาล โดยการศึกษาดังกล่าว จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารพยาบาล มองเห็นปัญหาและ หาวิธีการที่จะปรับปรุงการบริหารในวงการพยาบาลต่อไปอีกด้วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษาค้นคว้าหรืองานวิจัยเกี่ยวกับวงการบริหาร การพยาบาล มีอยู่ไม่มากนัก ดังนั้นการศึกษาวินิจฉัยในครั้งนี้อาจใช้เป็นแนวทางการวิจัย เกี่ยวกับค่านการบริหารการพยาบาล ในโอกาสต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เบื้องต้นดังต่อไปนี้

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลทั้งระดับวิชาชีพ (พยาบาลระดับบริหาร และพยาบาลระดับประจำการ) และระดับต่ำกว่าวิชาชีพ (ผู้ช่วยพยาบาล) ในโรงพยาบาล-

<sup>8</sup>อวย เกตุสิงห์, "ศิริราชที่ถูกละหลอมทรงเหยียบครั้งแรก" บทความพิเศษ จากสารศิริราช, ปีที่ 10, ฉบับที่ 9 (กันยายน, 2501), หน้า 511.

ศิริราช เกี่ยวกับระบบอาวุโส

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลในระดับบริหาร ระดับประจำการ ระดับผู้ช่วยพยาบาลว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. เพื่อเป็นแนวทางในการหาข้อมูลเสนอแนะ ต่อฝ่ายบริหาร เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขวิธีการบริหารต่อไป

ปัญหาของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จะเป็นการศึกษา เพื่อหาคำตอบสำหรับคำถามต่อไปนี้คือ

1. พยาบาลระดับบริหาร ระดับประจำการ และระดับผู้ช่วยพยาบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสแตกต่างกันหรือไม่

2. ความแตกต่างระหว่างวัย จะมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสแตกต่างกันหรือไม่

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลระดับบริหาร พยาบาลระดับประจำการ และผู้ช่วยพยาบาล แตกต่างกันหรือไม่

4. ความแตกต่างของคุณวุฒิ จะมีผลทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสแตกต่างกันหรือไม่

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยมีความเชื่อว่า พยาบาลระดับบริหาร ระดับประจำการ และผู้ช่วยพยาบาล ยังคงยึดถือระบบอาวุโส อยู่ในระดับสูง และผู้วิจัยมีความประสงค์จะทดสอบสมมุติฐานดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลระดับบริหาร ระดับประจำการ และระดับผู้ช่วยพยาบาลไม่แตกต่างกัน โดยส่วนรวม และแต่ละด้านขององค์ประกอบ

2. กลุ่มตัวอย่างประชากรอายุต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส ไม่แตกต่างกันทั้งส่วนรวมและแต่ละด้านขององค์ประกอบ

3. ผู้ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ในระยะเวลาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสไม่แตกต่างกันทั้งส่วนรวมและแต่ละงานขององค์ประกอบ ในทุก ๆ กลุ่มของตัวอย่างประชากร

4. พยาบาลระดับวิชาชีพ (พยาบาลระดับบริหาร และพยาบาลระดับประจำการ) กับพยาบาลระดับต่ำกว่าวิชาชีพ (ผู้ช่วยพยาบาล) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสไม่แตกต่างกันทั้ง โดยส่วนรวมและแต่ละงานขององค์ประกอบ

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตดังนี้คือ

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่พยาบาล ทางฝ่ายบริการพยาบาลของโรงพยาบาลศิริราช แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ พยาบาลที่ทำหน้าที่บริหาร พยาบาลประจำการ และผู้ช่วยพยาบาล
2. ในการวิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของพยาบาล เกี่ยวกับการใช้ระบบอาวุโส ในการบริหารงานบุคคลเท่านั้น
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
  - 3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และพื้นฐานการศึกษา
  - 3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในการบริหารงานพยาบาล

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์จากผลการวิจัยดังนี้

1. ช่วยให้ทราบถึงรูปแบบการบริหารงานบุคคลากรพยาบาลฝ่ายบริการ ของโรงพยาบาลศิริราช
2. ผลการศึกษาจะเป็นการส่งผลกระทบต่อผู้บริหารของวงการพยาบาลได้เข้าใจถึงระบบบริหารของตนเด่นชัดขึ้น



3. จากผลในข้อ 1 อาจจะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ระบบบริหารที่ขึ้น หรือคล่องตัวขึ้น

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย

1. ข้อความแต่ละข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญเท่า ๆ กัน

2. คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส เป็นความคิดเห็นที่แท้จริงของผู้ตอบ

ความจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อาจไม่สมบูรณ์ได้ เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้คือ

1. เป็นการรวบรวมข้อเท็จจริงจากความคิดเห็นส่วนตัว ซึ่งไม่สามารถจะควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งอาจมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นได้

2. เนื่องจากใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเพียงอย่างเดียว ข้อเท็จจริงที่ได้ อาจไม่สมบูรณ์

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความคิดเห็น (Opinions)

จากพจนานุกรมไทย<sup>9</sup> กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึงความเข้าใจความ-  
รู้สึก

<sup>9</sup>มานิต มานิตเจริญ, พจนานุกรมไทยฉบับรวบรวม (พระนคร: เอกศิลป์การพิมพ์ จักรพรรดิพงษ์, 2514), หน้า 317.

พจนานุกรมการศึกษา<sup>10</sup> หมายถึงความเชื่อ การตัดสินใจ ความคิด ความรู้สึก  
ประทับใจที่ไม่ได้มาจากการพิสูจน์หรือซึ่งนำหน้ากว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่

Webster's Dictionary<sup>11</sup> กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึงความเชื่อ ความ  
รู้สึกซึ่ง เป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน และบอกไม่ได้ว่าถูกหรือเป็นไปได้

Psychological Dictionary<sup>12</sup> ในความหมายของความคิดเห็นว่าเป็น  
ความเชื่อที่ผู้ใดหนึ่งยึดถือ โดยไม่จำเป็นต้องตั้งกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณาตัดสินว่าผิดหรือถูก  
และไม่จำเป็นต้องมีพยานหลักฐานรับรองความเชื่อนั้น ๆ และเมื่อนำความเชื่อนั้นแสดงออก  
มาในโอกาสที่เหมาะสม หรือในเหตุการณ์ภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ก็ถือว่าเป็นความคิดเห็น  
ของคน ๆ นั้น และพบว่า ระหว่างคำว่า ทัศนคติและความคิดเห็นนั้นใช้แทนกันอยู่เสมอ

ความหมายของความคิดเห็นในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึงความเชื่อ ความรู้สึกเฉพาะ  
ตัวบุคคล ที่ประชากรมีต่อองค์ประกอบของระบบอาวุโสที่มีอยู่ในวงการบริหารการพยาบาล  
โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งตอบสนองคำถามในแบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นฉบับนี้ โดย  
ไม่มีการวินิจฉัยว่า คำตอบนั้นถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี

อาวุโส (Seniority)

ดร. ไพฑูรย์ เครือแก้ว<sup>13</sup> กล่าวว่า "ผู้ใหญ่" (Seniority) ซึ่งเป็นคำนิยม  
ของสังคมไทย มีลักษณะที่พอจะแบ่งออกได้ดังนี้คือ เป็นผู้ที่มีตำแหน่งและฐานะทางสังคมสูง

<sup>10</sup>Good V. Carter, Dictionary of Education (2d ed.; New York: McGraw-Hill Book Company, 1959), p. 357.

<sup>11</sup>Merriam Webster, and Philip Babcock Gove, Webster's Third New International Dictionary (London: G. Bell & Sons, Co., Ltd., 1966), p. 1312.

<sup>12</sup>Horace B. English and A.V.A. Champney English, A Comprehensive Dictionary of Psychological and Psychoanalytical Terms (London: Longmans, Green and Co., Ltd., 1958), p. 358.

<sup>13</sup>ไพฑูรย์ เครือแก้ว, ลักษณะของสังคมไทย (พระนคร: โรงพิมพ์เลียงเชียง  
จงเจริญ, 2513), หน้า 94.

(ซึ่งมักจะมีอายุมากกว่า) และหมายถึงผู้ที่มีอายุราชการ หรืออายุการทำงานเฉพาะอย่าง  
มานาน

พจนานุกรมไทย<sup>14</sup> กล่าวถึงคำว่า อารุโส หมายถึง เก่ากว่า หรือแก่กว่าในหน้าที่  
ราชการ เป็นต้น

ระบบอารุโสที่ใช้ในการวิจัยนี้ หมายถึงลักษณะของบุคคลที่แสดงความคิดเห็นว่า สูงกว่า  
ในลักษณะหนึ่งลักษณะใด หรือหลาย ๆ ลักษณะรวมกัน ของคุณสมบัติต่อไปนี้คือ วิทยุติ คุณวุฒิ  
ชาติตระกูล ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ และลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวมีความหมาย  
ดังนี้คือ

1. ลักษณะอารุโสโดยวิทยุติ หมายถึงลักษณะของบุคคลที่แสดงว่ามีอายุมากกว่า  
ผู้อื่น ซึ่งโดยมากมักจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เป็นระยะเวลายาว  
นานกว่าด้วย
2. ลักษณะอารุโสโดยคุณวุฒิ หมายถึงลักษณะของบุคคลที่มีวิชาความรู้ มีวุฒิทางการ  
ศึกษาสาขาใดสาขาหนึ่ง สามารถเผยแพร่ถ่ายทอดวิชาความรู้ นั้น ๆ ได้ ผู้คนทั่ว ๆ ไปให้  
ความนับถือยกย่อง
3. ลักษณะอารุโสโดยชาติตระกูล หมายถึงลักษณะของบุคคลที่ได้มาจากการเกิด  
ในตระกูลสูง เกี่ยวเนื่องกับตระกูลที่ยอมรับในสังคม หรือเป็นผู้มีอำนาจ มีบรรดาศักดิ์ ได้รับ  
ความเคารพยำเกรงจากผู้อื่น
4. ลักษณะอารุโสโดยตำแหน่งหน้าที่ หมายถึงลักษณะของบุคคลซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่  
ราชการสูงกว่า เช่น เป็นหัวหน้า เป็นผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานใด ผู้ใ้บังคับ  
บัญชามักจะให้ความเคารพยำเกรง
5. ลักษณะอารุโสโดยประสบการณ์ หมายถึงลักษณะของบุคคลซึ่งเคยผ่านงานมา  
ก่อน หรือผ่านงานมามากกว่า มีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากกว่า ซึ่งคนที่มีความ

<sup>14</sup>ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมไทย (พิมพ์ครั้งที่ 9; กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์  
ศูนย์การทหารราบ, 2511), หน้า 1027.

สามารถนอຍหรือเข้าทำงานที่หลังมักให้ความเคารพเกรงใจ

พยาบาลระดับผู้บริหาร หมายถึงพยาบาลซึ่งทำหน้าที่อยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้คือ หัวหน้าแผนกพยาบาล ผู้ตรวจการ ผู้ช่วยผู้ตรวจการ และหัวหน้ากึ่ง ซึ่งในทุก ๆ ตำแหน่งดังกล่าวได้ผ่านการเป็นพยาบาลระดับประจำการมาแล้ว

พยาบาลระดับประจำการ หมายถึงพยาบาลซึ่งไม่ได้อยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งกล่าวไว้ในระดับผู้บริหาร ทำหน้าที่เกี่ยวกับค่านการให้บริการพยาบาล เป็นส่วนใหญ่ อาจต้องบริหารงานบางเล็กน้อยเมื่ออยู่นอกเวลาราชการ

พยาบาลระดับวิชาชีพ หมายถึงพยาบาลระดับผู้บริหารและพยาบาลระดับประจำการ

พยาบาลระดับต่ำกว่าวิชาชีพ หมายถึงผู้ช่วยพยาบาล



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย