



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบอาวุโสเป็นระบบที่สังคมไทยยึดถือกันมานานจนนับได้ว่าเป็นประเพณีที่ดีปฏิบัติกันในสังคมไทย ดังมีหลักฐานในเรื่องการเคารพผู้ใหญ่ การนับถือเชื่อฟังตามลำดับอาวุโสปรากฏอยู่ทั่วไปในประวัติศาสตร์และวรรณคดีไทย การถ่ายทอดวัฒนธรรมของสังคมไทยจะมีเรื่องของระบบอาวุโสรวมอยู่ด้วยเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งขนบธรรมเนียมที่ดีปฏิบัติกันในครอบครัว เด็กหรือผู้ใหญ่ จะได้รับการอบรมให้เคารพเชื่อฟัง พี่ ป้า น้า อา บิดามารดาและญาติผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่หรือผู้อาวุโสจะเป็นผู้นำในครอบครัว ขนบธรรมเนียมในสุรยัตถ์คือระบบอาวุโสนี้ ไคส่งผลไปเป็นค่านิยมในสังคม กลุ่มชนและสถาบัน ในสังคมพหุวัฒนธรรมเช่นกัน พหุวัฒนธรรมไทยได้รับอิทธิพล ความเชื่อถือในระบบอาวุโสมาจากค่านิยมของสังคมไทย ค่านิยมนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม หรือมรดกแห่งสังคม<sup>1</sup> ค่านิยมในเรื่องอาวุโสเป็นค่านิยมหนึ่งในค่านิยมต่าง ๆ ของคนไทย อันได้แก่ค่านิยมเรื่องเงิน อำนาจ ความเป็นปราชญ์ หรือเป็นผู้รู้ เป็นต้น สำหรับการนิยามของผู้อาวุโสหรือผู้ใหญ่ (Seniority) นั้น เนื่องจากลักษณะครอบครัวของสังคมไทยเป็นครอบครัวใหญ่ หัวหน้าครอบครัวเป็นผู้มีอำนาจสูงสุด และเป็นผู้ตัดสินปัญหาครอบครัว สมาชิกในครอบครัวต้องเคารพยำเกรง ไม่สามารถจะขัดแย้งหรือแสดงความคิดเห็นใด ๆ ได้ และอีกประการหนึ่งคือ ระบบเจ้าขุนมูลนาย เป็นมรดกตกทอดของการปกครองของสังคมมาเป็นเวลายาวนาน ได้สร้างค่านิยมออกมาในรูปผู้น้อยต้องเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ การตัดสินใจ ความคิดริเริ่มที่จะดำเนินการอะไรใหม่ ๆ เป็นเรื่องของผู้ใหญ่ที่จะคิด จะตัดสินใจทั้งสิ้น ในบางกรณีอาจเกิดปัญหาขึ้นได้

<sup>1</sup> Ethel M. Albert, Theodore C. Denise, and Sheldon P. Peterfreund, Great Tradition in Ethics (New York : Van Nostrand Reinhold Co., 1969), p.287.

เป็นทิวาสังคมชาคนนำ ชาคนที่จะวินัจฉัยสังการ จึงเป็นผลให้ถารงานลาชา ชาคนริเริ่มที่จะคิด คัดแปลงแก้ไขหรือปรับปรุงงาน คนไทยยังหวังกับชนบธรรมเนียมความเชื่อเก่า ๆ ที่ได้รับการอบรมตกทอดกันมาและเปลี่ยนแปลงได้ยาก แม้จะมีเทคนิคใหม่ ๆ ที่จะทำให้ผลการทำงานดีขึ้น ก็ไม่ยินดีจะรับไปดำเนินการ เพราะถือว่าเคยทำมาอย่างไรก็ทำอย่างนั้น นอกจากนั้นเมื่อมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่จะต้องรับผิดชอบก็จะพิจารณาให้อาวุโส ทั้ง ๆ ที่ผู้มีอาวุโสบางคนความสามารถไม่พอ การที่เด็กหรือผู้น้อยให้ความเคารพผู้ใหญ่ผู้นั้นเป็นสิ่งดี แต่ถาหากผู้น้อยมีความรู้ความสามารถ ผู้ใหญ่ก็ควรจะยอมรับนับถือในความสามารถของผู้น้อยควย และการพิจารณาคำแหน่งหน้าที่ก็ควรพิจารณาโดยให้ความเป็นธรรมต่อผู้น้อยที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ความสามารถ โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กร หรือของสังคมเป็นหลัก

สำหรับสังคมของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยนี้ สถาบันศึกษาพยาบาลเอื้อมทุกแห่งจะมีกฎระเบียบที่กำหนดให้นักศึกษาพยาบาลทุกคนอยู่รวมกันในห้องพักนักศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการอบรมจรรยาตลอดระยะเวลาในการศึกษา มีระเบียบวินัยในการอยู่รวมกัน และเพื่อความสะดวกในการรับการศึกษารวมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ทรอยู่ในหอพักพยาบาลพ่นเวลาในการเดินทาง และสะดวกต่อการขึ้นฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยซึ่งจะกองขึ้นฝึกทั้งเวลากลางวันและกลางคืน นอกจากนั้นการอยู่ในหอพักนักศึกษายังจะได้รับความสะดวกปลอดภัยต่อนักศึกษาพยาบาลมากกว่าที่จะเดินทางมาจากที่อยู่อาศัยของแต่ละบุคคลควย ทรอยู่รวมกันในห้องพักนักศึกษาพยาบาลนั้นเป็นไปในรูปแบบของครอบครัวใหญ่ ทำให้ระบบอาวุโส เขามามีบทบาท นือศึกษาพยาบาลจะมีระเบียบวินัย ตามกฎของหอพัก มีการเคารพ นับถือ เชื้อพียงนักศึกษารุ่นพี่ มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันอันเป็นรูปแบบของครอบครัวและวัฒนธรรมไทย มีการถ่ายทอดการยอมรับนับถือ ในพยาบาลรุ่นพี่ต่อ ๆ กันมา และการเคารพ เชื้อพียง ยอมรับนับถือในรุ่นพี่จะเห็นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เมื่อนักศึกษาพยาบาลขึ้นฝึกปฏิบัติงานในตึกผู้ป่วย เนื่องจากลักษณะการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในตึกผู้ป่วยนั้นเป็นไปในลักษณะของอาศัย การช่วยเหลือ การให้คำแนะนำชี้แจง การถ่ายทอดทั้งด้านความรู้และประสบการณ์จากผู้อาวุโสกว่า ได้แก่นักศึกษาพยาบาลรุ่นพี่ พยาบาลประจำกร หัวหน้าตึกผู้ป่วย พยาบาลผู้นีเทศ พยาบาลผู้ตรวจการ ซึ่งนอกเหนือไปจากอาจารย์ผู้นีเทศประจำตึก พฤติกรรมของ

ผู้อาวุโสถึงกล่าวจะมีลักษณะ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าความชำนาญกว่า มี ประสบการณ์มากกว่า มีคุณวุฒิสูงกว่า และมีวัยสูงกว่า ดังนั้นการยอมรับนับถือในระบบอาวุโส จึงมีมานานแต่เริ่มเข้ารับการศึกษาในวิชาชีพพยาบาล และอยู่คู่กับการบริหารการพยาบาล และการปฏิบัติการพยาบาลตลอดมา

เป็นที่ทราบกันดีว่าสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยมีการเปลี่ยนแปลง ในธรรมชาติ เนื้อหา โครงสร้างของกลุ่มสถาบัน และในความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงของสังคมมีลักษณะเป็นกระบวนการที่สืบเนื่องกันไป แต่ไม่ใ้ค้หมายความว่า อัตรากาการเปลี่ยนแปลงของสังคมจะเหมือนกันเสมอไป <sup>1</sup> การเปลี่ยนแปลงของสังคม และความก้าวหน้าทางวิชาการทำให้วิชาชีพพยาบาลพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วเช่นกัน นอกจากนี้ สังคมไทยยังถูกกระทบกระเทือนโดยอิทธิพลของวัฒนธรรมตะวันตก และวัฒนธรรมอื่น ๆ ทำให้ คนรุ่นใหม่มีค่านิยมที่แตกต่างไปจากเดิม อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงก็ไม่เป็นไปทั้งหมด โดยสิ้นเชิง แต่จะเป็นในรูปการผสมผสานของวัฒนธรรม วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพของคน กลุ่มใหญ่ในวงการราชการ ซึ่งในวงการราชการนั้นระบบอาวุโส เป็นระบบที่มีอิทธิพลอย่าง <sup>☆</sup> ยิ่ง และในวงการราชการถึงกล่าวก็ยอมรับทั้งบุคลากรอาวุโส และคนรุ่นใหม่ ซึ่งค่านิยมใน ระบบอาวุโสยอมรับแตกต่างกัน โดยลักษณะของคนรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ แต่การบริหารงานมัก <sup>☆</sup> เป็นหน้าที่ที่ปฏิบัติโดยผู้อาวุโสกว่า หรือคนรุ่นเก่าซึ่งมีค่านิยมในระบบอาวุโสสูง ค่านิยมใน ระบบอาวุโสในการบริหารงานจะเห็นได้ชัดเจนจากการตัดสินใจเลือกผู้ดำรงตำแหน่งสูง ๆ การพิจารณาความดีความชอบหรือการพิจารณาให้รางวัลตอบแทนใด ๆ ความเป็นผู้อาวุโสจะ เป็นเกณฑ์ที่มีน้ำหนักมากในการพิจารณาเสมอ แม้ว่าค่านิยมในระบบอาวุโสของสังคมจะเปลี่ยน ไปบ้างแล้วก็ตาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup> บ็องพันซ์ มณีรัตน์, การเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรม (กรุงเทพ มหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521), หน้า 8.

สุภัทรา สุภาพ ไคถลาวไวมา การเคาระพยูอาวุโสอันโดยทั่วไป บิตามารค  
 ฎุปกครองสอนลูกหลายใหม่สัมมาการะ ฐักที่ท่าที่สูง ฎูนอย เชื้อฟั้งฎูใหญ่ เคาระพที่ท่า น้า  
 อ โดยเอะพาบิตามารค และครูอาจารย์ ยิงในระบบมหาวิทยาลัย โรงเรียนทหาร  
 โรงเรียนตำรวจ ระบบอาวุโสจะรุนแรง ฐนเองโดยเอะพานักศึกษาปีที่ 1 จะต้องเชื้อฟั้ง  
 ฐนที่ ๆ เป็นต้น เมื่อเขาทำงานก็ต้องการความเคาระพ รับฟั้งความคิดเห็นของยูอาวุโส<sup>1</sup>  
 โหงงการพยาบาล การอยูรวมกัน การทำงานรวมกัน มักจะเป็นไปในรูปแบบตั้งถลาว ซึ่ง  
 ในการปฏิบัติงานแล้ว การที่จะรับฟั้งความคิดเห็นของยูอาวุโสแต่ฝ่ายเดียว ผลดีก็คือทำให้  
 งานดำเนินไปไครวดเร็วกตามความต้องการของฎูตั้งงาน แต่ผลเสียก็คือ ทำให้บุคคลากร  
 พยายามขาดความอิสระในหน้าที่การงานอันอาจ เป็นเหตุของการขาดความอิสระในวิชาชีพพคัย  
 และเป็นเหตุที่ส่งไปถึงการขาดความคิดริเริ่ม ขาดความฟั้งพอใจในงานได้

พยาบาลในโรงพยาบาลระดับจังหวัด นับว่าเป็นบุคลากรพยาบาลที่มีบทบาท  
 สำคัญยิ่งในวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากพยาบาลตั้งถลาวนี้มีทั้งกลุ่มฎูบริหารงานระดับสูง ระดับ  
 กลาง และระดับปฏิบัติการ ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการพยาบาล และ  
 ปัจจุบันนี้หลักการบริหารเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของการพยาบาล เนื่องจากภาระกิจของพยาบาลมี  
 มากมายหลายด้าน จึงจำเป็นที่พยาบาลจะต้องนำหลักการบริหารงานมาใช้เพื่อให้งานบรรลุ  
 ความวัตถุประสงค์<sup>2</sup> ในการบริหารงานของพยาบาลในโรงพยาบาลระดับจังหวัดนั้นเป็นการ  
 บริหารงานของระบบราชการ และพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่รับราชการ ดังนั้นพยาบาลใน  
 โรงพยาบาลประจำจังหวัดในภาคเหนือจึงนับเป็นตัวแทนที่ดีของพยาบาลวิชาชีพในภาคเหนือ  
 ได้ ในการศึกษาถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส

<sup>1</sup> สุภัทรา สุภาพ, สัง.มและวัฒนธรรมไทย (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนา  
 พานิช 2523), หน้า 9.

<sup>2</sup> Mary Louise Holle, "Staff Nurse Yesterday; Nurse Manager  
 Today," The Journal for Nursing Leadership and Management II (April  
 1930) : 52.

พยาบาลผู้บริหาร คือพยาบาลผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้ากึก หัวหน้ากึก พยาบาลผู้ตรวจการ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไปตามตำแหน่งหน้าที่ และงานที่สำคัญก็คือ การบริหารบุคคล การแสดงออกถึงการยึดถือในระบบอาวุโสของผู้บริหารจะเห็นได้ชัดเจนในเรื่องการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากร เช่น การคัดเลือกผู้ที่ควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสองชั้น การแต่งตั้งหัวหน้ากึก การแต่งตั้งผู้ตรวจการ และการแต่งตั้งรองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เป็นต้น การตัดสินใจแต่ละครั้งของผู้บริหารย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อองค์การทั้งทางบวกและทางลบ กล่าวคือ ผู้ที่ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็ย่อมพึงพอใจ และเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ที่งานอันจะเกิดผลดีแก่องค์การ สำหรับผู้ที่ไม่ได้รับการเลือกดังกล่าว ถ้าเป็นผู้ที่คิดว่าควรจะได้รับเลือกสรร ในความคิดเห็นของบุคคลทั่ว ๆ ไป ย่อมจะเกิดความท้อแท้ หมกกำลังใจขึ้น ผลงานขององค์การที่ได้รับจากบุคลากรที่มีความผิดหวังในหน้าที่ที่งานย่อมได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากงานของบุคคลขึ้นอยู่กับภาวะจิตใจเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้บริหารยึดถือระบบอาวุโสโดยวิญญูตัวอย่างสูงแล้ว ผลการตัดสินใจทุกกรณีเกี่ยวกับบุคลากรผู้ที่มีอายุมากกว่าก็จะเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ หรือความดีความชอบก่อนผู้อื่นเสมอ ก็ย่อมจะก่อให้เกิดความคับข้องใจแก่ผู้อยู่อาวุโสซึ่งย่อมมีเป็นจำนวนมาก

สำหรับพยาบาลประจำการหรือพยาบาลปฏิบัติการ ส่วนใหญ่จะเป็นพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานพยาบาลในระยะแรก ๆ ภายหลังจากการสำเร็จการศึกษาพยาบาล ส่วนมากจึงเป็นพยาบาลที่มีความคิดอิสระ มีความคิดริเริ่ม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานวิชาชีพสูง และไม่นิยมในระบบอาวุโสโดยวิญญู ถ้าหากอยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารที่ยึดถือระบบอาวุโสโดยวิญญู ย่อมจะเกิดความขัดแย้งอันเนื่องมาจากค่านิยมที่ต่างกัน เมื่อความคิดเห็นความคาดหวังต่างกัน ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อการบริหาร<sup>1</sup> โดยที่ตัวผู้บริหารแสดงให้เห็นชัดเจนว่าการมีอายุมากกว่ามีน้ำหนักเหนือเหตุผลอื่น ๆ

<sup>1</sup> Karen Ann Carter, "Managerial Role Development in the Nursing Supervisor," Supervisor Nurse 11 (July 1980) : 26.

ก็จะทำให้พยาบาลผู้อยู่บนอาวูโส หรือพยาบาลประจำการส่วนมากเกิดความท้อถอย ไม่มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ขาดความพึงพอใจในงานและอาจจะกลายเป็นผู้ที่ ขาดความเป็นอิสระ ขาดความคิดริเริ่มและขาดความเชื่อมั่นในตนเองไปในที่สุดได้

โรงพยาบาลระดับจังหวัด หรือโรงพยาบาลประจำจังหวัดนั้นเป็นสถาบันราชการ ซึ่งเป็นองค์การใหญ่ และปัญหาของระบบราชการคือการยึดถือระบบอาวูโสในลักษณะการยกย่องผู้ใหญ่ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่และฐานะทางสังคมเหนือกว่า<sup>1</sup> จึงเป็นเรื่องน่าศึกษาว่า การยึดถือในระบบอาวูโสของพยาบาลในโรงพยาบาลระดับจังหวัดจะมีปัญหา เช่น ปัญหาของสถาบันราชการทั่วไปหรือไม่ การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องระบบอาวูโสในวงการพยาบาลยังไม่ปรากฏว่ามีมากนัก สำหรับเรื่องค่านิยมในระบบอาวูโส นั้น อุตัย บุญประเสริฐ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ค่านิยมในระบบอาวูโสของบุคลากรราชการจังหวัด และรองบุคลากรราชการจังหวัดในประเทศไทย" ได้เขียนไว้ในข้อเสนอแนะว่า การวิจัยในลักษณะเดียวกันกับการวิจัยนี้ น่าจะได้ขยายขอบข่ายไปสู่การวิจัยจากประชากรกลุ่มอื่น ๆ เช่น กลุ่มนักบริหารที่มีความสำคัญต่อระบบการบริหาร<sup>2</sup> และข้อเสนอแนะของ เรณู โรจนะสิริ ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวูโสในการบริหารการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช" กล่าวว่า ควรจะได้ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อระบบอาวูโสในวงการบริหารในสถาบันพยาบาลต่าง ๆ กัน<sup>3</sup> รวมทั้งผู้วิจัย ในฐานะพยาบาลวิชาชีพทางภาคเหนือผู้หนึ่ง มีความ

<sup>1</sup> อุตัย นิธิโยโต, หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเคียนสโตร, 2523), หน้า 340 - 341.

<sup>2</sup> อุตัย บุญประเสริฐ, "ค่านิยมในระบบอาวูโสของบุคลากรราชการจังหวัดและรองบุคลากรราชการจังหวัดในประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2517), หน้า 79.

<sup>3</sup> เรณู โรจนะสิริ, "ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวูโสในการบริหารการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), หน้า 70.

ปรารถนาที่จะเห็นการนำระบบอาวุโสไปใช้ในการบริหารการพยาบาลอย่างเหมาะสม เพื่อให้การบริหารการพยาบาลมีประสิทธิภาพจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลในภาคเหนือที่มีต่อระบบอาวุโส และเนื่องจากภาคเหนือนี้เป็นภาคที่วิชาชีพพยาบาลมีความเจริญก้าวหน้าพัฒนาติดเทียมกับส่วนกลาง และภาคอื่น ๆ ของประเทศ โดยวัดได้จากการศึกษาพยาบาลที่มีทั้งสถาบันการศึกษาก่อตั้งของรัฐบาลและของเอกชน ทางด้านโรงพยาบาลทางภาคเหนือก็มีโรงพยาบาลที่ได้มาตรฐานมากมายหลายแห่ง เช่น โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลระดับจังหวัด โรงพยาบาลระดับอำเภอ โรงพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ และโรงพยาบาลเอกชน และในภาควิชาชีพพยาบาลก็มีสมาคมพยาบาลภาคเหนือ ซึ่งมีสมาชิกของสมาคมกระจายอยู่ในทุกจังหวัดของภาคเหนือและอีกประการในระยะสิบปีที่ผ่านมาภาคเหนือของประเทศไทย ใกล้เคียงเป็นจุดสนใจทางด้านการศึกษาสังคมศาสตร์ โดยมีนักวิจัยทางมนุษยวิทยา ภาษาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และรัฐศาสตร์ ได้เข้ามาทำการศึกษาวิจัยในภูมิภาคนี้<sup>1</sup> ซึ่งจากการสำรวจการวิจัยที่ได้ศึกษาในภาคเหนือยังไม่พบว่ามีกรวิจัยในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลวิชาชีพในภาคนี้มาก่อนเลย ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลทั้งผู้บริหาร และพยาบาลประจำการ โดยคาดว่าจากความคิดเห็นที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ทราบถึงรูปแบบการบริหารงานและรูปแบบการปฏิบัติกรพยาบาลว่าจะเป็นไปได้ในรูปแบบที่รัดกุม หรือรูปแบบที่เหมาะสมกับสังคมไทย และการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ อาจจะได้แนวทางที่เกิดประโยชน์ในการศึกษาระบบอาวุโสของพยาบาลในอนาคตต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลวิชาชีพในภาคเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลผู้บริหาร และ

พยาบาลประจำการ

<sup>1</sup> สุเทพ สุนทรเกตุซ์, สังคมและวัฒนธรรมล้านนาไทย (เชียงใหม่ : สยาม-สารพิมพ์, 2513), หน้า 1.

3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลซึ่งสำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของรัฐ และพยาบาลซึ่งสำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของเอกชน

4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

#### ปัญหาของการวิจัย

1. พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดในภาคเหนือมีความคิดเห็นในการจัดอันดับองค์ประกอบของระบบอาวุโสเป็นอย่างไร

2. พยาบาลผู้บริหาร และพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลระดับจังหวัด ในภาคเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสแตกต่างกันหรือไม่

3. พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของรัฐ และพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของเอกชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสแตกต่างกันหรือไม่

4. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับจังหวัดในภาคเหนือ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสแตกต่างกันหรือไม่

#### สมมุติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลในครั้งนี้ แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรที่ศึกษาจะมีภูมิหลังที่แตกต่างกัน และปฏิบัติงงานในจังหวัดต่างๆ กันก็ตาม ผู้วิจัยยังมีความเชื่อว่าการที่กลุ่มประชากรอยู่ในวิชาชีพเดียวกันและอยู่ภายใต้ระบบการบริหารที่คล้ายคลึงกัน ประกอบกับเคยอยู่ในสิ่งแวดล้อมและระบบการปกครองในสถาบันการศึกษาซึ่งเน้นระบบอาวุโสคล้ายกัน สิ่งเหล่านี้อาจมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสได้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมุติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดในภาคเหนือมีความคิดเห็นในการจัดอันดับองค์ประกอบของระบบอาวุโสสอดคล้องกัน

2. พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดในภาคเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสทั้งโดยส่วนรวมและรายคนไม่แตกต่างกัน

3. พยาบาลวิชาชีพทั้งสำเร็จการศึกษานพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันการศึกษารองรัฐ และพยาบาลวิชาชีพทั้งสำเร็จการศึกษานพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของเอกชน มีความคิดเห็นทั้งโดย



ส่วนรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับจังหวัดในภาคเหนือที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสไม่แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลในความสัมพันธ์ของตนเองกับผู้อื่น และความสัมพันธ์ของผู้อื่นต่อผู้อื่นเท่านั้น

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลวิชาชีพในภาคเหนือเท่านั้น โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยที่เป็นพยาบาลผู้บริหาร และพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลระดับจังหวัดของรัฐในภาคเหนือรวม 17 จังหวัด

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

3.1.1 ตำแหน่งหน้าที่ แบ่งออกเป็นพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ

3.1.2 สถาบันการศึกษาขั้นต้นแบ่งเป็นสถาบันของรัฐ และสถาบันรองเอกชน

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลแบ่งออกเป็น 1 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของกลุ่มประชากร

### ข้อตกลงเบื้องต้น

1. พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในด้านการบริหารการพยาบาล ของวิชาชีพพยาบาล

2. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเลือกเพื่อการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นตัวแทนของพยาบาลวิชาชีพในภาคเหนือ โดยตอบสนองต่อคำถามของแบบสอบถามตรงตามความคิดเห็นที่แท้จริงของผู้ตอบ

3. ขอความแต่ละขอของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลวิชาชีพในภาคเหนือ แต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญเท่า ๆ กัน

## ความจำกัดของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจะถูกคงไว้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงเพียงใด ขึ้นอยู่กับ  
 ว่าคุณออกแบบสอบถาม ทบทวนความคิดเห็นของตนเองอย่างแท้จริงมากน้อยเพียงใด และ  
 วิจัยมีความเชื่อมั่นว่าคุณยอมรับเห็นความสำคัญของการศึกษาค้นคว้าที่ติดต่อการบริหาร การ  
 พยายาม และวิชาชีพพยายามต่อไป

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความคิดเห็น หมายถึงความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิด การคิด  
 สืบใจ ความรู้สึกประทับใจที่มีใช้ไปมาจากการพิสูจน์ว่าถูกต้องหรือไม่

อาวุโส หมายถึงลักษณะบุคคลที่แสดงความคิดว่า สูงกว่าในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง  
 หรือหลาย ๆ ลักษณะรวมกัน ในเรื่องเกี่ยวกับ วัยวุฒิ คุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ  
 ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ และชาตวุฒิ

อาวุโสโดยวัยวุฒิ หมายถึงลักษณะบุคคลที่มีอายุมากกว่าผู้อื่น

อาวุโสโดยคุณวุฒิ หมายถึงลักษณะบุคคลที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี  
 สูงกว่าผู้อื่น

อาวุโสโดยความรู้ความสามารถ หมายถึงลักษณะบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ  
 ในสาขาใดสาขาหนึ่งหรือมีความรู้ความสามารถในงานวิชาชีพ มากกว่าผู้อื่น

อาวุโสโดยตำแหน่งหน้าที่ หมายถึงบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือตำแหน่ง  
 หน้าที่ราชการสูงกว่าผู้อื่น

อาวุโสโดยประสบการณ์ หมายถึงลักษณะบุคคลที่มีอายุการทำงานหรืออายุราชการ  
 นานกว่า หรือมีความชำนาญในคานใดคานหนึ่งมากกว่าผู้อื่น

อาวุโสโดยชาตวุฒิ หมายถึงลักษณะของบุคคลที่กำเนิดในชนชั้นตระกูลสูงกว่า  
 เชน ตระกูลที่มีอำนาจ บรรดาศักดิ์ มีชื่อเสียง หรือตระกูลที่มั่งคั่งร่ำรวย เป็นต้น

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึงบุคคลที่ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลปะสาขาการพยาบาล และการยุงครรภ์ ชั้น 1

พยาบาลผู้บริหาร หมายถึงพยาบาลทำหน้าที่บริหารตั้งแต่ระดับหน่วยผู้ป่วยขึ้นไป ได้แก่ดูแลช่วยหัวหน้าคึกคูกป่วย หัวหน้าคึกคูกป่วย พยาบาลนิเทศ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

พยาบาลประจำการหรือพยาบาลปฏิบัติการ หมายถึงพยาบาลวิชาชีพซึ่งไม่ได้อยู่ในตำแหน่งพยาบาลผู้บริหาร

สถานศึกษาพยาบาล หมายถึงสถาบันที่ผลิตพยาบาลในหลักสูตรระดับต้น ประกาศนียบัตรพยาบาลยุงครรภ์และอนามัย หรือเทียบเท่าอนุปริญญาพยาบาลหรือเทียบเท่า และปริญญาพยาบาลทั้งสถาบันของรัฐ และสถาบันของเอกชน

ประสบการณ์ หมายถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลนั้น เป็นปี

โรงพยาบาลประจำจังหวัดในภาคเหนือ หมายถึงโรงพยาบาลระดับจังหวัดของรัฐในจังหวัดต่าง ๆ 17 จังหวัดในภาคเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ โรงพยาบาลศรีสวาลัย (จังหวัดแม่อองสอน) โรงพยาบาลพะเยา โรงพยาบาลประจำจังหวัดเชียงใหม่ โรงพยาบาลลำปาง โรงพยาบาลลำพูน โรงพยาบาลแพร่ โรงพยาบาลน่าน โรงพยาบาลอุตรดิตถ์ โรงพยาบาลตาก โรงพยาบาลพุทธชินราช (จังหวัดพิษณุโลก) โรงพยาบาลสุโขทัย โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ โรงพยาบาลพิจิตร โรงพยาบาลสวรรค - ประชารักษ์ (จังหวัดนครสวรรค์) โรงพยาบาลอุทัยธานี และโรงพยาบาลกำแพงเพชร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้รับผลที่เป็นประโยชน์แก่วิชาชีพพยาบาลทั้งฝ่ายบริการพยาบาล และฝ่ายการศึกษาพยาบาลดังนี้คือ

1. ด้านฝ่ายการบริการพยาบาลซึ่งประกอบด้วยพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ ฝ่ายพยาบาลผู้บริหารจะได้ทราบถึงแนวโน้มของความคิดเห็นในเรื่องระบบอาวุโสของพยาบาลประจำการผู้อยู่ในความควบคุมดูแลของตน เพื่อนำความเชื่อถือในระบบอาวุโส ในด้านที่พยาบาลประจำการส่วนมากยึดถือมาใช้ในการตัดสินใจ พิจารณาปัญหาหรือกรณีต่าง ๆ ผลก็จะออกมาเป็นที่พึงพอใจแก่พยาบาลประจำการส่วนมาก เช่น ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพยาบาลประจำการยึดถือระบบอาวุโส ในด้านความรู้ความสามารถสูงสุด ผู้บริหารก็จะต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเสมอ อาจจะทำให้ได้โดยการศึกษาค้นคว้าความรู้ การปรับปรุงงานให้พัฒนาตลอดเวลา การตัดสินใจใด ๆ กระทำโดยใช้ความรู้ความสามารถให้ประจักษ์ ก็จะเป็นที่ยกย่อง เชื่อถือแก่พยาบาลประจำการทั้งไป

2. ด้านการศึกษาพยาบาล ผลการวิจัย เป็นประโยชน์ในการแสดงให้เห็นอาจารย์พยาบาลผู้สร้างและผู้ให้หลักสูตรโคตรหนักถึงรูปของค่านิยมในระบบอาวุโสของฝ่ายบริการพยาบาล เพื่อที่จะสอดแทรกเข้าในกระบวนการเรียนการสอน ให้นักศึกษาได้เข้าใจในค่านิยมที่ฝ่ายบริการยึดถือ และนำไปพิจารณาใช้ตามสถานการณ์ขณะขึ้นปฏิบัติงาน นักศึกษาซึ่งเป็นผลผลิตของทางฝ่ายการศึกษาพยาบาล ก็จะเป็นไปในรูปแบบที่ฝ่ายผู้ใช้ คือฝ่ายบริการต้องการ เช่น ผลการวิจัยออกมาในรูปพยาบาลผู้บริหารมีความยึดถือในระบบอาวุโส คำนวณวุฒิสูง อาจารย์ผู้สอนและผู้นำเสนองานบนตึกก็ควรอบรมให้นักศึกษามีความเคารพยกย่องนับถือพยาบาลผู้บริหารที่มีวุฒิสูง และสำหรับพยาบาลประจำการก็เช่นกัน ผลการวิจัยออกมาในรูปที่ว่าพยาบาลประจำการยึดถือระบบอาวุโส คำนวณวุฒิสูง นักศึกษาพยาบาลก็ควรจะต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเชื่อถือ ยกย่อง ยอมรับในผู้ที่มีความวุฒิ ในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลประจำการ ซึ่งจะทำให้การสื่อสาร การปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน เป็นไปอย่างสอดคล้องกัน และลดข้อขัดแย้งอันอาจเกิดขึ้น

สรุปแล้วผลการวิจัยจะเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางในการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่การงานร่วมกันระหว่างพยาบาลวิชาชีพด้วยกัน อันรวมไปถึงนักศึกษาพยาบาลและฝ่ายการศึกษาพยาบาลด้วย