

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารคือ ศิลปะในการทำงานให้สำเร็จ ส่วนมากการบริหารมักจะเน้นที่ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้บริหารมั่นใจว่าจะมีการปฏิบัติที่ชาญฉลาด ก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การที่องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ด้วยดีนั้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากความรู้ความสามารถ ภาวะผู้นำ และกระบวนการบริหารของผู้บริหารเป็นสำคัญ การบริหารเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหา ทั้งนี้เพราะการบริหาร คือการแก้ปัญหาเพื่อให้งานต่าง ๆ ขององค์กร ดำเนินไปด้วยดี และบรรลุผลตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาด้านนโยบาย หรือปัญหาด้านการปฏิบัติงาน (Griffiths and Hemphill อ้างถึงใน Note, 1966) นักบริหารจึงเปรียบเสมือนผู้แก้ปัญหา

การแก้ปัญหาเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน กระบวนการแก้ปัญหาเป็นที่มาของการตัดสินใจสั่งการที่มีประสิทธิภาพ Drucker (1954) กล่าวว่า "ผู้ใดก็ตามที่เป็นนักบริหาร จะต้องมีการบวนการคิดและการตัดสินใจ ยิ่งเป็นนักบริหารระดับสูงมากขึ้นเท่าใด ตามสายงานบังคับบัญชาจะต้องมีการกระบวนการคิดและการตัดสินใจมากขึ้นเท่านั้น" การตัดสินใจสั่งการประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอนคือ

1. การกำหนดขอบเขตของปัญหา
2. การวิเคราะห์ปัญหา
3. การหาทางแก้ปัญหาหลาย ๆ ทาง
4. การตัดสินใจเลือกทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุด
5. การนำเอาการตัดสินใจไปกระทำให้เกิดผลในการปฏิบัติขึ้นมา

จากขั้นตอน 5 ขั้นตอนข้างต้นจะพบว่าหากมีการใช้กระบวนการแก้ปัญหาที่ดี จะนำมาซึ่งการตัดสินใจสั่งการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารหน่วยงานทางการศึกษาจะมีปัญหาและความขัดแย้งเกิดขึ้นเสมอ ปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากผู้บริหารการศึกษาโดยตรง เช่น ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบไม่เพียงพอ หรือประสบการณ์ไม่ตรงกับลักษณะงาน ดังรายงานการสัมมนาผลการวิจัยโครงการวิจัยและการวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษาปี 2525 (นิมลพรรณ บุญมุสิก, 2534) ซึ่งพบว่า "การบรรจุครูเข้าสอนไม่เหมาะสมกับความสามารถ และการกระจายอัตรากำลังครูยังไม่เสมอภาค"

วิทยาลัยพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งทางการศึกษา ที่สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการผลิตและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรทางการพยาบาล อันมีคณาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานของวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่ให้การศึกษาและจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะทางวิชาชีพ ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการและวิชาชีพ บริการวิชาการพยาบาลแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ถ่ายทอดทัศนคติที่ดี ปลุกฝังจรรยาวิชาชีพและการเป็นพลเมืองดี ตลอดจนเผยแพร่ และแนะแนวทางการศึกษาพยาบาลแก่ประชาชนทั่วไป และเนื่องจากการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากวิชาชีพอื่น ๆ เพราะต้องปฏิบัติต่อชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นอาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาล จึงถือได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่ก่อให้เกิด การจัดการศึกษาพยาบาลดำเนินไปอย่างถูกต้องเหมาะสม มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ตามนโยบายการจัดการศึกษาพยาบาลของประเทศ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับอาจารย์พยาบาลในสถาบันของตน ทั้งในแง่ของการบริหารงานบุคคล และการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลอย่างเหมาะสม เนื่องจากคณาจารย์เป็นบุคลากรหลักของสถานศึกษาที่ช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ดังคำกล่าวที่ว่า "คณาจารย์ที่เก่งกล้าสามารถ คือ จุดเริ่มต้นของการพัฒนาการของสถาบันการศึกษานั้น" (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2518) ในการบริหารงานแล้วถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารงานอื่น ๆ การบริหารงานบุคคล เป็นการเรียกคนให้ได้ผลดีที่สุดในเวลานั้นสั้นที่สุด สั้นเปลืองเงิน และวัสดุน้อยที่สุด ในขณะเดียวกัน คนที่ผู้บริหารใช้นั้นก็มีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใจพอใจที่จะปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

(ภิญโญ สาธร, 2516) ซึ่งหากการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาพยาบาลเหมาะสม และประสบความสำเร็จจะส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีขวัญดี และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้การอบรมสั่งสอนนักศึกษาพยาบาลบรรลุผลสำเร็จและออกไปเป็นพยาบาลที่ดีได้ (ภิญญา ทัศนสุวรรณ, 2521)

จากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ของวิทยาลัยพยาบาล พบว่า ประสพปัญหาสำคัญหลายประการ การวิจัยของภิญญา ทัศนสุวรรณ (2521) เกี่ยวกับปัญหาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหายังไม่มีระเบียบ และไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอนในการคัดเลือกบุคลากร ด้านการบำรุงรักษา ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยตนเอง มิได้มีคณะกรรมการและมิได้แจ้งให้อาจารย์พยาบาลทราบ เกี่ยวกับเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะใช้ในการประเมินผลงาน ด้านสวัสดิการต่าง ๆ ยังจัดให้แก่อาจารย์พยาบาลน้อยมาก การให้บุคลากรพ้นจากงานไม่มีการวางแผนการเกี่ยวกับบุคลากร และการติดต่อระหว่างผู้พ้นหน้าที่ไปแล้วกับสถานศึกษาพยาบาลยังกระทำอยู่ในเกณฑ์ที่น้อยมาก นอกจากนี้ ดาราพร คงจา (2534) ยังได้ทำการศึกษาความต้องการวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีปัญหาด้านปริมาณและคุณภาพของคณาจารย์คือ ด้านปริมาณอาจารย์ มีอัตราส่วนจำนวนอาจารย์ ต่อ นักศึกษาไม่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด คือ 1:8 ถึง 1:4 (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2527) อาจารย์ต่อนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลเท่ากับ 1:11 (กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2532) ซึ่งเป็นอัตราส่วนที่สูงมาก ด้านคุณภาพ พบว่า สัดส่วนคุณสมบัติของอาจารย์ระดับปริญญาตรี : โท : เอก ไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ ปริญญาตรี : โท : เอก ระหว่าง 3.50 : 6.00 : 0.50 ถึง 2.00 : 5.50 : 2.50 (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2527) ปัจจุบันสัดส่วนคุณสมบัติของวิทยากรกองงานวิทยาลัยพยาบาล วิชาต่ำกว่าปริญญาตรี : ปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก เท่ากับ 0.24 : 8.25 : 1.48 : 0.04 (กระทรวงสาธารณสุข, กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2532) นอกจากนี้ยังพบว่า ขวัญและกำลังใจของอาจารย์พยาบาลยังอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะการบริหารงานและโครงสร้างการบริหารงานของสถาบันเป็นไปในรูปแบบของการรวมอำนาจ ทำให้สายงานและสาย

การบังคับบัญชาซับซ้อน การติดต่อสื่อสารหรือความสัมพันธ์ในหน่วยงานระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปไม่ทั่วถึงและไม่คล่องตัว (เพ็ญศรี ชุนไช้, 2518) ในด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาพยาบาล ทองกษัตริย์ วิชโรทยาน (2523) ได้ทำการวิจัย พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น ขาดงบประมาณ ไม่มีวิทยากร ไม่มีผู้ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ อีกทั้งผู้บริหารไม่ค่อยสนใจและไม่เห็นความสำคัญของการจัด ไม่มีเวลา มีบุคลากรน้อย งานล้นมือ ส่วนอาจารย์เองก็ขาดความสนใจที่จะพัฒนา

จากรายงานการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผ่านมามีวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในวิทยาลัยพยาบาล แต่ยังไม่ปรากฏรายงานการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล และเนื่องจากกระบวนการแก้ปัญหาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ เพราะการแก้ปัญหาเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารที่จะช่วยเสริมสร้างการบริหารงานวิทยาลัยพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งมีอิสระในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของตน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน ก็สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ไม่มีประสบการณ์และความรู้ทางการบริหาร อาจแก้ปัญหาได้ไม่ตรงประเด็นและนำมาซึ่งการตัดสินใจสั่งการที่ผิดพลาด ทำให้เกิดความล้มเหลวในการบริหารงาน ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาปัญหาของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษากระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 24 แห่ง รวมผู้บริหารจำนวน 72 คน
2. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษากระบวนการแก้ปัญหาตามกรอบแนวคิดของ Huber (1980 อ้างถึงใน Keritner and Kinicki, 1989) คือ การกำหนดปัญหา การพัฒนาทางเลือก การประเมินและพิจารณาทางเลือก และการนำทางเลือกไปปฏิบัติและติดตามผลการปฏิบัติ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ปัญหา หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริงกับสภาพการณ์ที่พึงประสงค์

กระบวนการแก้ปัญหา หมายถึง กระบวนการกำหนดปัญหา พัฒนาทางเลือก ประเมิน และพิจารณาทางเลือก และนำทางเลือกไปปฏิบัติ และติดตามผลการปฏิบัติ

การกำหนดปัญหา หมายถึง การวิเคราะห์สภาพการณ์ที่เป็นผลจากความแตกต่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริงกับสภาพการณ์ที่พึงประสงค์ เพื่อนำมากำหนดประเด็นปัญหา และกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ไข้ปัญหา ได้แก่ วิเคราะห์สภาพการณ์ ระบุปัญหา เขียนวัตถุประสงค์ และจัดเรียงอันดับความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทางเลือก หมายถึง การคิดค้นหาวิธีการต่าง ๆ หลาย ๆ วิธี ในการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหา ได้แก่ ระบุสาเหตุของปัญหา ระบุอันดับความสำคัญของสาเหตุและจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหา กำหนดเกณฑ์ในการเลือกทางเลือก และกำหนดแนวทางการกำหนดทางเลือก

การประเมินและพิจารณาทางเลือก หมายถึง การประเมินทางเลือก การพิจารณาทางเลือก และการตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา ก่อนนำทางเลือกนั้นไปปฏิบัติ ได้แก่

ประเมินทางเลือกโดยใช้การคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้า พิจารณาทางเลือกและตัดสินใจเลือก
ทางเลือก

การนำทางเลือกไปปฏิบัติ และติดตามผลการปฏิบัติ หมายถึง การนำแนวทางการแก้
ปัญหา หลังจากที่ได้พิจารณาเลือกทางเลือกแล้วไปปฏิบัติการแก้ปัญหา และติดตามประเมินผลการ
แก้ปัญหา ได้แก่ วางแผนดำเนินงาน พิจารณาเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติ และติดตามการปฏิบัติและ
ประเมินผล

ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา

วิทยาลัยพยาบาล หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การแสวงหาบุคคล การทำนุบำรุงและรักษา การ
พัฒนาบุคคล และการให้พ้นจากงาน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาขั้นตอนการตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้
ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล
2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงกระบวนการแก้ไขปัญหาด้าน
การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพยาบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 24 คน
หัวหน้าฝ่ายวิชาการจำนวน 24 คน หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษาจำนวน 24 คน รวมทั้งสิ้น 72
คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม 1 ชุด มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลและปัญหาของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้จัดส่งและรับแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้าน และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล และปัญหาของการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

สูตรการหาค่าร้อยละ (ประคอง กรรณสูตร, 2525)

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น}}{\text{ความถี่ทั้งหมด}} \times 100$$

ลำดับขั้นตอนในการเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นตอนในการเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 2 วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหา การบริหารงาน แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพยาบาล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีดำเนินการ ซึ่งได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
รายการอ้างอิง

ภาคผนวก