

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้มีคำประกาศ (Alma Ata Declaration) ที่เมืองอัลมาอาต้าประเทศสาธารณรัฐคาซัคสถานในปี ค.ศ.1978ว่า "Health for all by The Year 2000" หรือสุขภาพดีถ้วนหน้าในปี 2543 ซึ่งประเทศไทยได้นำกลยุทธ์หลักที่สำคัญมาใช้คือ 1) การสาธารณสุขมูลฐาน 2) การจัดบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงบริการทางสุขภาพได้ครอบคลุม (สำเร็จ แหยงกระโทก และรุจิรา มังคละศิริ, 2545) ในร่างแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549 กระทรวงสาธารณสุขได้วางนโยบายการพัฒนาสุขภาพไว้ 10 เป้าหมาย และเป้าหมายที่สำคัญอันหนึ่งคือเน้นการพัฒนาสถานบริการสาธารณสุขระดับต้นในเขตเมืองและเขตชนบท (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ, 2544) ดังนั้นกระทรวงสาธารณสุขจึงประกาศใช้นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (Universal Coverage : UC) ในวันที่ 1 ตุลาคม 2544 โดยเน้นการจัดตั้งหน่วยบริการปฐมภูมิ (Primary Care Unit : PCU) ที่มีมาตรฐาน และให้มีการรวมตัวกันของสถานบริการสาธารณสุขเป็นเครือข่ายบริการปฐมภูมิ (primary care network) เพื่อให้เกิดการร่วมประสานเชื่อมโยงของสถานบริการทั้งระดับปฐมภูมิ ระดับทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิ ตามสภาพพื้นที่ทางสังคมหรือทางภูมิศาสตร์ (สำนักพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพ, 2544) สถานีอนามัยเป็นเป้าหมายแรกและเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่ต้องมีการพัฒนาให้ได้มาตรฐานเพราะเป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับต้นหรือระดับล่างสุดของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีครอบคลุมในทุกตำบลทั่วประเทศจำนวน 9,689 แห่ง (สถานการณ์กระจายกำลังคนด้านสุขภาพ, 2546 <http://www.thai.net/rds/news/healthman.doc>.) ตั้งอยู่ในชุมชนใกล้บ้านระดับตำบลและหมู่บ้าน มีความใกล้ชิดกับประชาชนในชนบทมากที่สุด มีหน้าที่ภารกิจในการดำเนินการจัดบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขแบบ ผสมผสานทั้งทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพให้แก่ประชาชน (สุัทตรา ศรีวณิชกร และคณะ, 2539 ; เกียรติศักดิ์ หลิวจันทร์พัฒนา, 2541) ซึ่งสถานการณ์ปัจจุบันระบบบริการสุขภาพที่สถานีอนามัยมีขีดความสามารถและมาตรฐานที่แตกต่างกันมากยังไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สุัทตรา ศรีวณิชกร และคณะ, 2539 ; ยงยุทธ พงษ์สุภาพ, 2540)

การพัฒนาหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ได้มีการพัฒนาอย่างจริงจังมาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2541 ตามโครงการศึกษานำร่องการพัฒนาและวิจัยการปฏิรูประบบบริการ

ปฐมภูมิในจังหวัดสงขลา สำนักงานโครงการปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข โดย นายแพทย์อมร รอดคล้าย หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคมโรงพยาบาลหาดใหญ่และคณะเป็นผู้เสนอแนวคิดในการปฏิรูปการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขโดยการขยายศูนย์บริการปฐมภูมิร่วมกับเทศบาลหาดใหญ่ ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้สะดวกขึ้น แต่จำนวนผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาลหาดใหญ่ไม่ได้ลด (เพชรน้อย สิ่งข้างชัย และ สวัสดิ์ ลิ้มชัยอรุณเรือง, 2543) เมื่อมีนโยบายการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2544 โดยได้ดำเนินการตามนโยบายลงสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงมีการพัฒนาสถานีนอนามัยในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 16 แห่ง เพื่อให้เป็นเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิโรงพยาบาลหาดใหญ่ โดยจัดให้มีทีมเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหาดใหญ่ส่วนหนึ่งลงปฏิบัติงานพัฒนาสถานีนอนามัย พร้อมทั้งให้การสนับสนุนด้านเครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์ตามความเหมาะสม ตลอดจนมีการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดบริการในหน่วยบริการปฐมภูมิแก่เจ้าหน้าที่ที่ลงปฏิบัติงานในสถานีนอนามัย เพื่อให้สถานีนอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายที่มีขีดความสามารถได้มาตรฐานและให้บริการที่มีคุณภาพ นำไปสู่เป้าหมายประชาชนสุขภาพดีถ้วนหน้า

การพัฒนาสถานีนอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายจะประสบผลสำเร็จได้ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความสำคัญมากเนื่องจาก"คน"เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) การพัฒนาองค์กรของสถานีนอนามัยจะได้รับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับตัวบุคคล (สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ, 2541) เพราะมนุษย์อาจได้รับการจูงใจใ้มนำให้เกิดการพัฒนางานให้ได้ตามเป้าหมาย ผู้บริหารไม่อาจจะปรับทำให้บุคลากรได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ตามใจชอบของตนได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงที่มาจากปัจเจกบุคคล ซึ่งรากฐานมาจากคุณลักษณะของบุคคลในด้านความต้องการ (needs) และการรับรู้ (perceptions) (ทองใบ สุตขารี, 2542) แต่ละบุคคลจะมีบุคลิกลักษณะ มีความต้องการ มีคุณค่า และคุณลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกันออกไปโดยธรรมชาติ ย่อมเป็นการยากที่จะได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากบุคคล (สวัสดิ์ พันโญ ศรัณยา และคณะ, 2537) ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม, 2527) ซึ่งเฮร์เบริก (Herzberg and other, 1959) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้หรือไม่ เกิดจากปัจจัย 2 อย่างคือ ปัจจัยจูงใจจากเนื้องาน และปัจจัยค้ำจุนจากสิ่งแวดล้อมของงาน จากการศึกษาสำรวจของผู้วิจัยซึ่งใช้การศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในอำเภอหาดใหญ่จำนวน 5 ราย พบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาสถานีนอนามัยสรุปได้ดังนี้คือ การได้รับการ

ยอมรับนับถือจากสังคม เช่น ได้รับการแต่งตั้งเป็นสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ การได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และร่วมคิดร่วมทำและทำงานเป็นทีม การได้รับการฝึกอบรม/ศึกษาต่อเนื่อง สิ่งสนับสนุนด้านคน เวชภัณฑ์และยา วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ และด้านเงินงบประมาณที่สะดวกรวดเร็ว เงินค่าตอบแทนที่เหมาะสม และสภาพการทำงานในเชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของนักทฤษฎีหลายท่านโดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg and other, 1959) แต่อย่างไรก็ตามการศึกษานี้ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวมที่จะทำให้เข้าใจถึงแรงจูงใจในการพัฒนาสถานีนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ได้ครอบคลุมทั้งหมด ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สถานีนามัยเขตอำเภอหาดใหญ่ทั้งหมด โดยการทำวิจัยเชิงอรรถาธิบายเพื่อให้ทราบความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ข้อมูลที่ได้จะใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและด้านการบริหารจัดการทั่วไป เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานกับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่

คำถามการวิจัย

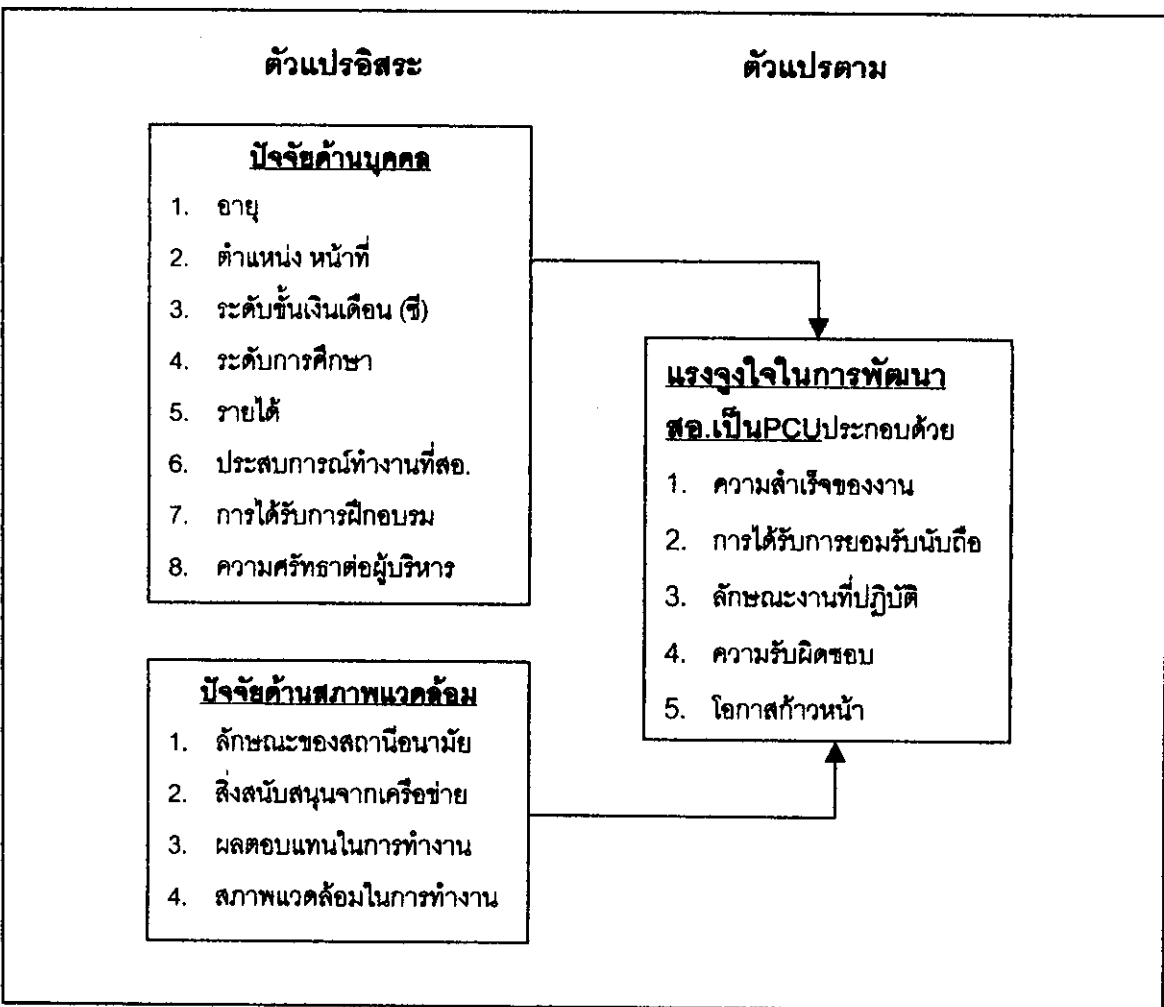
1. แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานมีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่าย โรงพยาบาลขนาดใหญ่

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดและทฤษฎี สามารถสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย โดยปรับปรุงจากทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and other, 1959) ผลการศึกษา นำร่อง (2545) และแนวคิดการพัฒนาเครือข่ายบริการปฐมภูมิของสำนักพัฒนาเครือข่ายบริการ สุขภาพ (2544) รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังภาพประกอบ 1 ผู้วิจัยศึกษาจากความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ประจำอยู่ในสถานีนามัยและเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่เข้าร่วมการพัฒนาสถานีนามัยที่ทำการศึกษาทั้งหมดโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์

แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข หมายถึงสิ่งใด ๆ ก็ตามที่เป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเกิดความต้องการและอยากที่จะกระทำการพัฒนาสถานีนามมายให้บรรลุเป้าหมายเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิที่ได้มาตรฐานเป็นเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ได้สำเร็จ โดยประเมินจากแรงจูงใจ 5 ด้าน (Herzberg and other, 1959) คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน/การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาสถานีนามมายเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายรพ.ขนาดใหญ่ หมายถึงการพัฒนาสถานีนามมายในพื้นที่เขตอำเภอขนาดใหญ่ ทั้งหมดจำนวน 16 แห่ง โดยมีบทบาทในการบริการสุขภาพด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และฟื้นฟูสภาพแก่ประชาชนในเขตรับผิดชอบ เน้นการพัฒนาให้เป็นหน่วยบริการปฐมภูมิโดยมีการพัฒนา 4 ด้านคือ ด้านบริการ ด้านโครงสร้างสิ่งแวดล้อม ด้านการทำงานกับชุมชน และด้านการบริหารจัดการ/การวางแผนปฏิบัติการ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีนามมายเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ในพื้นที่อำเภอขนาดใหญ่ทั้งหมดจำนวน 16 แห่ง เป็นเครือข่ายบริการปฐมภูมิโรงพยาบาลขนาดใหญ่ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ผลการศึกษานำร่อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำไปเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สถานีนามมายทุกคนที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในสถานีนามมาย จำนวนทั้งหมด 58 คน และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่เข้าร่วมพัฒนาสถานีนามมาย จำนวนทั้งหมด 74 คน รวมทั้งหมด 132 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เก็บข้อมูลช่วงระหว่างเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน พ.ศ. 2545

ความสำคัญของการวิจัย

1. ด้านการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการหาแนวทางสร้างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพัฒนาสถานีนามมายเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ด้านการบริหาร นำข้อมูลวิจัยมาเป็นแนวทางในการบริหารงานเครือข่ายเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาสถานีนามมายให้เป็นหน่วยบริการปฐมภูมิที่ได้

มาตรฐาน เช่น จัดวัสดุ อุปกรณ์ ยาและเวชภัณฑ์ บุคลากร ให้มีความเหมาะสมและครอบคลุม ตามสัดส่วนประชากรที่รับผิดชอบ

3. ด้านการจัดหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ นำข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงสถานีนอนามัย ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่สถานีนอนามัย เช่น การสร้างบรรยากาศความอบอุ่นเป็นกันเองในระหว่างเจ้าหน้าที่ก่อน สถานที่ที่เหมาะสมเอื้ออำนวยในการทำงาน จัดเครื่องมือเครื่องใช้ให้พร้อมและพอใช้ตามความจำเป็นและความต้องการของผู้รับบริการ

4. ด้านการวิจัยนำข้อมูลมาเป็นพื้นฐาน ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาสถานีนอนามัยให้เป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายอื่นๆ ที่ได้ลงไปพัฒนาไปแล้ว เพื่อการปรับปรุงพัฒนาได้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง