

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของเรื่อง

วัตถุประสงค์หลักขององค์การทุกองค์การ คือ การบริหารทรัพยากรขององค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลมากที่สุด ทรัพยากรขององค์การประกอบด้วยบุคลากร ทรัพย์สิน อุปกรณ์เครื่องจักรและวัตถุดิบ รวมไปถึงระบบข่าวสารเพื่อการจัดการ (4M of Management-Man, Money, Material, Mis) เป็นที่ยอมรับกันว่า ทรัพยากรทางด้านบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร เพราะมนุษย์เป็นผู้กำหนดการจัดสรรทรัพยากรอื่นๆ ที่เหลือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว เพื่อที่จะรักษาทรัพยากรที่สำคัญยิ่งนี้ไว้ จึงเป็นการจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกองค์การจะต้องมี "การบริหารงานบุคคล" ที่ดีไว้เพื่อจัดให้มีกระบวนการที่จะหาให้ได้มาซึ่งคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ และพัฒนาคนงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างสรรคสภาพองค์การ และส่งเสริมให้คนทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความจงรักภักดีอย่างเต็มใจ

จะเห็นได้ว่างานบริหารบุคคลเป็นภาระกิจที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์อันมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่จุดเริ่มต้น คือ การสรรหาว่าจ้าง บรรจุ แต่งตั้ง การฝึกอบรม การกำหนดวิธีการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนตลอดจนการธำรงรักษาไว้ซึ่งการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ

จึงกล่าวได้ว่าหัวใจของงานบริหารขององค์การ คือ ความสามารถในการจัดองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งหัวใจสำคัญของการบริหารบุคคล คือ การศึกษาคนหรือสมาชิกขององค์การในเรื่อง "กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน"

ในการทำความเข้าใจเรื่องของ "คน" ในองค์การนั้น ได้มีการศึกษากันในหลายด้านด้วยกัน อาทิ ภาวะผู้นำ (Leadership) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นต้น แต่ก็ยังมีการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งได้รับความสนใจอย่างมากในระยะเวลายาวนานมานี้ คือ การศึกษาคนหรือสมาชิกขององค์การในเรื่อง "กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน"

"กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน" ของสมาชิกในองค์การเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง - ยวดต่อความอยู่รอด และการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ขององค์การเนื่องจาก สมาชิกในองค์การที่มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จจนสามารถบรรลุ เป้าหมายขององค์การซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธาได้ หรือกล่าวในทางกลับกัน คือหากสมาชิกในองค์การรู้สึกว่าตนไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอ หรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์การของตนแล้ว ก็จะมีแนวโน้มที่จะหนีหายต่อการทำงาน ทำงานโดยไม่มีความกระตือรือร้น และลาออกจากองค์การไปในที่สุด แต่หากเป็นกรณีที่มีสมาชิกในองค์การ ไม่มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานต่อ องค์การแล้ว แต่ก็ไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ในองค์การนั้นต่อไป ผลเสียที่จะบังเกิดขึ้นต่อองค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาวคงจะมีมากมายนับการที่เดียว ทั้งในรูปของเงินเดือนค่าจ้าง และสวัสดิการที่จะต้องจ่ายให้ ผลงานที่ได้รับ บรรยากาศของ องค์การ ตลอดจนประสิทธิภาพขององค์การซึ่งจะต้องลดน้อยถอยลงตลอดเวลาจะเห็น ได้ว่า "กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน" ของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ นับเป็นปัจจัยสำคัญ อย่างยิ่งต่อผลสำเร็จขององค์การ ประกอบกับการศึกษา "กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน" จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมองค์การมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งสามารถใช้ เป็นสิ่งชี้วัด (Indicator) ที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ขององค์การ

โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป (รพศ./รพท.) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรค รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งประสานกิจกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน รพศ./รพท. มีจำนวนข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่ง ต่างๆ ตั้งแต่ 500-1,000 คน มีรายได้จากการให้บริการตั้งแต่ 20-100 ล้านบาท มีรายจ่ายตามงบประมาณอีกปีละประมาณ 30-50 ล้านบาท ซึ่งการบริหารเกี่ยวกับ งานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและบัญชี และงานพัสดุ ในฝ่ายบริหาร งานทั่วไป บุคคลซึ่งต้องรับผิดชอบรองจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลคือ รองผู้อำนวยการ

การโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร ดังนั้นบุคคลซึ่งมาดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป จึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปเป็นอย่างยิ่ง

ปัจจุบันนี้โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป มีรองผู้อำนวยการ 2 ฝ่ายคือ รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายการแพทย์มีชื่อตำแหน่งในสายงานว่า "นายแพทย์ 7" บุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งจะต้องเป็นแพทย์เท่านั้น ส่วนตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร มีชื่อตำแหน่งในสายงานว่า "เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7"

การปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีภารกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่กว้างขวางดังกล่าวแล้วจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงความสัมพันธ์ของสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจกับระดับกำลังชีวิตในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การศึกษากำลังชีวิตในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหารนี้ ยังไม่มีผู้ใดศึกษาวิจัยมาก่อน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นเรื่องน่าสนใจ และมีความสำคัญต่อการบริหารงานในโรงพยาบาลขณะนี้เป็นอย่างมาก จึงเป็นมูลเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยเลือกศึกษาในเรื่องดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง "กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารงานสาธารณสุขระดับกลางตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร" มีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมกับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหารโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้องต่างๆ โดยอาศัยผลการศึกษาเกี่ยวกับกำลังขวัญของรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

1. การศึกษาเรื่อง "กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารงานสาธารณสุขระดับกลางตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร" มีขอบเขตการศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7) ซึ่งดำรงตำแหน่งในโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 89 โรงพยาบาลทั่วประเทศ
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต้น คือ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมกับระดับกำลังขวัญซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยพิจารณาจาก เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำกัดเฉพาะผู้บริหารงานสาธารณสุขระดับกลาง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหารของโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเท่านั้น ผลการวิจัยบางประเด็นอาจไม่สามารถใช้อธิบายในองค์การหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะแตกต่างออกไปได้ หรือแม้แต่โรงพยาบาลเอกชนก็ตาม

คำจำกัดความเฉพาะ

กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งได้แก่รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานได้แก่ สภาพของงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ความยุติธรรม ศักดิ์ศรีของอาชีพ รายได้และสวัสดิการและความมั่นคงในหน้าที่การงาน

รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร หมายถึง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ 7 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหารในโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาลศูนย์ (รพศ.) หมายถึง โรงพยาบาลที่มีเตียงรับผู้ป่วยมากกว่า 500 เตียง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาลทั่วไป (รพท.) หมายถึง โรงพยาบาลที่มีเตียงรับผู้ป่วยต่ำกว่า 500 เตียง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้บริหารงานสาธารณสุขระดับกลาง หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน หัวหน้าฝ่ายของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด รพศ./รพท. และกองต่างๆ

สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง ตัวแปรด้าน เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิกการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร

วิธีการศึกษาวิจัย

1. ศึกษาจากเอกสาร บทความและงานวิจัย (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องกำลังขบวนการปฏิบัติงาน
2. ศึกษาจากการวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยออกแบบสอบถามให้ผู้บริหารงานสาธารณสุขระดับกลาง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหารของโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 89 คน จากทั่วประเทศ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับกำลังขบวนการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารงานสาธารณสุขระดับกลางตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหารในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าอยู่ในระดับที่สูงต่ำเพียงไร เพื่อการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การต่อไป
2. ทำให้ทราบถึงน้ำหนัก ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับกำลังขบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งจะ เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของกระทรวงสาธารณสุข ที่จะใช้ผล

การศึกษาวิจัยนี้เพื่อปรับปรุงแก้ไขในประเด็นที่เกี่ยวข้องต่อไป เพื่อความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การมากยิ่งขึ้น

3. ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมโดยส่วนรวมของรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร ว่ามีลักษณะอย่างไร เพื่อจะได้นำผลการศึกษาวิจัยไปประกอบการเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อไป

4. ใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาเรื่อง "กำลังขวัญในการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานอื่นๆ ของไทยต่อไป"

การนำเสนอเรื่อง

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการเสนอเรื่อง โดยเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังและความสอดคล้องของเนื้อเรื่องในแต่ละบท ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ จะกล่าวถึง ความสำคัญของเรื่อง วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ขอบเขตของการศึกษาวิจัย คำจำกัดความศัพท์เฉพาะ วิธีการศึกษาวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย

บทที่ 2 ทฤษฎีแนวความคิดและผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 ระเบียบและวิธีการวิจัย โดยจะกล่าวถึงสมมุติฐานในการศึกษานियามปฏิบัติการ ประชากรที่ทำการศึกษา วิธีสร้างเครื่องมือและแบบสอบถาม การเก็บข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ประวัติและขอบเขตหน้าที่ของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

บทที่ 5 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

บทที่ 6 บทสรุป และข้อเสนอแนะ