

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพวิกฤติทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงในปีพ.ศ. 2540 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยต้องสูญเสียเงินตราสำรองต่างประเทศไปเป็นจำนวนมาก เพื่อต่อสู้ปกป้องค่าเงินบาท ในที่สุดต้องขอความช่วยเหลือทางการเงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศซึ่งมีธนาคารโลก และธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย เข้าร่วมให้เงินสนับสนุนทางด้านสังคม การศึกษาและ สาธารณสุข โดยมีเงื่อนไขให้มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2540 ระบุว่าโรงพยาบาลของรัฐ เป็นส่วนราชการ หนึ่งที่ควรพิจารณาแปรรูปให้มีความคล่องตัว และอิสระในการบริหารงาน เพื่อให้บริหารแก่ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแนวคิดหลักของการปรับปรุงระบบบริหารงานโรง พยาบาลของรัฐ คือให้อิสระแก่ผู้บริหารโรงพยาบาลในการบริหารจัดการกิจการภายในทั้งด้าน ระบบงาน ทรัพยากรทางการบริหาร โดยรัฐ (กระทรวงสาธารณสุข) คิดบทบาทด้านการควบคุม กระบวนการปฏิบัติ แต่มุ่งเน้นที่จะควบคุมนโยบายและผลงาน ซึ่งการปรับระบบการบริหารโรง พยาบาลรัฐระบบใหม่นี้ เรียกว่าโรงพยาบาลในกำกับรัฐ (Atonomous Hospital) ซึ่งในปีพ.ศ. 2543 ได้มี

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร เป็นโรงพยาบาลนำร่อง ในการบริหารรูปแบบใหม่นี้แล้ว และนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขจะให้โรงพยาบาลในสังกัดปรับปรุงระบบบริหารงานให้เป็น โรงพยาบาลในกำกับรัฐ(Atonomous Hospital) ให้แล้วเสร็จในปีพ.ศ. 2545

การออกนอกระบบราชการเป็นสิ่งที่ใหม่ แนวทางในการเริ่มดำเนินการ สิ่งแรกที่ต้องทำคือ การที่จะต้องเตรียมความพร้อมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนสำหรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความพร้อมจะ หมายถึง สภาพภายในที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล แล้วเป็นผลให้กระทำการใดสิ่งหนึ่งมีแนวโน้มที่จะ ประสบผลสำเร็จ (อาทร เขียวปราณี, 2520 : 46) และความพร้อมยังเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานด้วย เพราะถ้าบุคคลพร้อมแล้วได้กระทำหรือแสดงพฤติกรรมจะเกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าบุคคลไม่พร้อมแต่ต้องกระทำจะเกิดความไม่พึงพอใจขึ้น (อารี พันธุ์มณี, 2540 : 123-124) ดังนั้นการที่จะให้โรงพยาบาลออกนอกระบบ จึงจะต้องมีการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ใน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาระดับความพร้อม

และปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์เป็นกลุ่มเป้าหมายหนึ่ง ที่กระทรวงสาธารณสุขอยากจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารเป็นในรูปแบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ เพราะมีศักยภาพทั้งด้านโครงสร้าง ด้านบริการและด้านวิชาการสูง เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ ในการออกนอกระบบของโรงพยาบาลต่อไป

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อศึกษา

1. ปัจจัยด้านบุคคลของเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส
2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม
3. ระดับของความพร้อมในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์
4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล กับระดับของความพร้อมในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์
5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน กับระดับของความพร้อมในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์
6. เพื่อระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลง ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคล มีความสัมพันธ์กับระดับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ
2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

3. ปัจจัยด้านบุคคล ด้านการปฏิบัติงานสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงความพร้อมในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐได้

#### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมของเจ้าหน้าที่ต่อการพัฒนาโรงพยาบาลไปสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ โดยศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ ซึ่งได้แก่ โรงพยาบาลเด็ก โรงพยาบาลธัญญารักษ์ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน และโรงพยาบาลสงฆ์ จำนวน 262 คน

#### นิยามตัวแปร

1. เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลด้านการแพทย์และด้านสนับสนุนการแพทย์ โดยมีตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการโรงพยาบาล รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก หัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้ปฏิบัติการ

2. ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ หมายถึง ความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีองค์ประกอบร่วม 3 ประการคือ ลักษณะบุคลิกภาพ ความรู้เรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ลักษณะบุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล

2.2 ความรู้เรื่องระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐหมายถึงความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เกี่ยวกับการบริหารจัดการของโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล ที่มีต่อการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

2.3.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจในการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงาน

1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคล สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2) การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

3) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพอใจของบุคคลในการที่จะมีงานที่สำคัญอยู่ในความรับผิดชอบ รวมทั้งมีอำนาจเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

4) ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน ที่ปฏิบัติอยู่

5) ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

6) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้พัฒนาตนเองในทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2.3.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจ ของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์การ จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน มีองค์ประกอบดังนี้

1) นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความชัดเจนของนโยบายในการบริหาร หน่วยงานความเหมาะสมในการมอบหมายงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร

2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความเป็นผู้นำและความสามารถในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

3) สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือกัน ความเป็นมิตร การปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

4) สภาพการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางด้านกายภาพ อันได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

5) ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง สภาพการทำงานที่ทำให้รู้สึกปลอดภัยจากโรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งที่ทำงานอยู่

6) เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนอื่นๆ รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลโรงพยาบาลในกำกับรัฐหมายถึง

3.1 ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะภูมิหลังของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด

3.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล ได้แก่ ตำแหน่ง สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม/สัมมนา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

นำข้อมูลจากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่สังกัด  
กรมการแพทย์และอื่นๆของกระทรวงสาธารณสุขต่อการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

