

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเพื่อเป็นพื้นฐานกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหารายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ

1.1 พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

1.2 โรงพยาบาลของรัฐในรูปแบบใหม่

ส่วนที่ 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม

2.1 ความหมายของความพร้อม

2.2 กฎแห่งความพร้อม

2.3 องค์ประกอบความพร้อม

2.4 การประเมินความพร้อม

ส่วนที่ 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ

1.1 พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 (ธีระพล อรุณกลีกร, 2542 : 8-10)

องค์การมหาชน หมายความว่า องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้

เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกระทรวง ทบวง กรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

คณะกรรมการ หมายความว่า คณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารและเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การมหาชนตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง

ผู้อำนวยการ หมายความว่า ผู้อำนวยการ หรือผู้บริหารสูงสุดซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การมหาชน

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 แบ่งออกเป็น 7 หมวดดังนี้

หมวด ๑ การจัดตั้งและวัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน

หมวด ๒ ทุน รายได้ และทรัพย์สิน

หมวด ๓ การบริหารและการดำเนินงาน

หมวด ๔ เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชน

หมวด ๕ การบัญชี การตรวจสอบและการประเมินผลงานขององค์การมหาชน

หมวด ๖ การกำกับดูแล

หมวด ๗ การยุบเลิก

1.2 โรงพยาบาลของรัฐในรูปแบบใหม่

โรงพยาบาลของรัฐในรูปแบบใหม่จะมีระบบบริหารตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นระบบบริหารที่ต่างจากระบบราชการคือ มีความคล่องตัว เน้นผลงานและประสิทธิภาพ (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2542 : 15-32) โดย :

- ไม่มุ่งแสวงหากำไร
- ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน
- ดำเนินการด้านเวชศาสตร์การป้องกัน ส่งเสริม และสนับสนุนการสาธารณสุข และกิจการอื่นตามนโยบายของรัฐบาล
- ดำเนินกิจการโดยคำนึงถึงความต้องการของชุมชน
- รัฐบาลกลางจะไม่ก้าวก้าวยการบริหารภายในของโรงพยาบาล
- ได้รับงบประมาณผ่านระบบการจัดสรรลักษณะเป็นก้อนรวม ไม่แยกหมายเหตุ และ / หรือแผนงาน รวมทั้งได้รับโอนงบประมาณแลกับบริการที่จัดให้
- สามารถที่จะเก็บงบประมาณส่วนที่ประหยัดไว้ได้ เพื่อใช้พัฒนาโรงพยาบาลโดยไม่ต้องส่งคืนคลัง
- ผู้บริหารมีอำนาจและรับผิดชอบด้านการบริหารบุคลากรและการเงินอย่างเต็มที่
- มีระบบฐานข้อมูลและการบัญชีที่โปร่งใส สามารถสะท้อนประสิทธิภาพ และ

ตรวจสอบได้

ซึ่งจะมีสิ่งเปลี่ยนแปลงไปคือ

1. โครงสร้างการบริหาร

จากระบบเดิม ผู้บริหารคือผู้อำนวยการโรงพยาบาลใช้อำนาจบริหารตามกฎหมายและระเบียบราชการ โดยที่รัฐบาลกลางเป็นผู้คัดเลือกแต่งตั้ง และถอดถอนผู้บริหาร และสามารถควบคุมสั่งการการบริหารได้ทุกกรณี และมีสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้ตรวจสอบด้านเอกสารการเงิน

ในรูปแบบใหม่มีการปรับโครงสร้างการบริหารเพื่อคานอำนาจและแบ่งแยกหน้าที่เบ็ดเสร็จภายในโรงพยาบาล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจ และการปฏิรูประบบราชการ รัฐบาลกลางมีอำนาจควบคุมนโยบาย ตรวจสอบผลงาน และจัดสรรงบประมาณ แต่ไม่มีหน้าที่สั่งการกิจการบริหารภายในของโรงพยาบาล

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารดังกล่าวประกอบด้วย

1.1 คณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลมีอำนาจหน้าที่ดูแลการดำเนินงานของโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพโปร่งใส และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เป็นคู่พันธสัญญากับรัฐบาลกลาง โดยจะอนุมัติแผน ออกระเบียบ ตรวจสอบ และบริหารนโยบายผ่านผู้อำนวยการ แต่จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการบริหารและการดำเนินงานปลีกย่อยของโรงพยาบาล มีสิทธิแต่งตั้งและถอดถอนผู้อำนวยการ รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลเพื่อรายงานต่อรัฐบาลและสาธารณชน ได้รับการแต่งตั้ง และสามารถถอดถอนได้โดยคณะรัฐมนตรี

คณะกรรมการบริหารของแต่ละองค์การมหาชนจะต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจการที่กระทำกับโรงพยาบาล หรือในกิจการที่แข่งขันกับโรงพยาบาล ไม่ว่าจะผ่านทางตรงหรือทางอ้อม มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี คณะทำงาน ฯ ได้เสนอให้มีการรวม 11 คน ประกอบด้วย

1. ผู้แทนส่วนราชการจำนวน 3 คน เป็นข้าราชการไม่ต่ำกว่าระดับ 8 (หรือเทียบเท่า) คือ ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด (หรือผู้แทน) และผู้แทนหน่วยราชการอื่นในเขตจังหวัดนั้นซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย
 2. ผู้แทนชุมชนจำนวน 3 คน คัดเลือกจากบัญชีรายชื่อบุคคลที่สภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภายในเขตจังหวัดที่โรงพยาบาลตั้งอยู่ มีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 70 ปีบริบูรณ์ และต้องมีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนนั้นมาไม่น้อยกว่า 2 ปี
 3. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 คน คัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านสาธารณสุข การบริหาร การเงินการบัญชี หรือด้านกฎหมาย โดยต้องมีวุฒิกการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีอายุไม่เกิน 70 ปีบริบูรณ์
 4. ผู้อำนวยการโรงพยาบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ทั้งนี้คณะกรรมการบริหารจะเลือกกรรมการคนหนึ่งที่ได้คัดเลือกไว้ตามข้อ 2 หรือ 3 แล้วเสนอให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นประธานคณะกรรมการ

1.2 ผู้อำนวยการโรงพยาบาล

ผู้อำนวยการซึ่งเป็นผู้ที่ทำการรับผิดชอบการบริหารกิจการของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ คณะกรรมการบริหารเป็นผู้คัดเลือกเสนอให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ยกเว้นในระยะแรกของการเปลี่ยนแปลงการบริหารจากระบบเก่าสู่ระบบขององค์การมหาชน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลในขณะนั้นจะเป็นผู้อำนวยการสมัยแรกผู้ดำรงตำแหน่งนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นแพทย์หรือมาจากข้าราชการสังกัด

กระทรวงสาธารณสุข แต่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารโรงพยาบาลหรือการบริหารองค์การรัฐ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะต้องทำสัญญาการทำงานเป็นวาระ 4 ปี โดยจะดำรงตำแหน่งได้ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

1.3 กระทรวงสาธารณสุขกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ

กระทรวงสาธารณสุขยังคงมีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ หากแต่เป็นบทบาทใหม่ที่สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการได้แก่

- (1) พัฒนากลยุทธ์ระบบสุขภาพของประเทศรวมถึงการนิยามบทบาทหน้าที่และการประสานบทบาทของสถานบริการทุกประเภท
- (2) เป็นผู้นำ ผู้ดำเนินการ และผู้ตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของโรงพยาบาลรัฐในภาพรวมและในระยะยาว
- (3) ตรวจสอบโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ เพื่อให้แน่ใจว่าได้ดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- (4) สนับสนุนงบประมาณแก่โรงพยาบาลในกำกับของรัฐเพื่อให้ได้มาตรฐานคุณภาพรวมทั้งอุดหนุนค่าใช้จ่ายบริการสำหรับประชาชนที่สมควรเกื้อกูล
- (5) พัฒนาแผนระดับชาติเรื่องอุปกรณ์เทคโนโลยีชั้นสูง ที่ใช้ในโรงพยาบาลและการลงทุนขนาดใหญ่
- (6) คัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ
- (7) สนับสนุนให้โรงพยาบาลเข้าร่วมและได้รับการรับรองคุณภาพจากโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
- (8) สนับสนุนเงินงบประมาณในช่วงการเปลี่ยนแปลงระบบ อันรวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสมรรถนะ เช่น ระบบการเงินและการบัญชี ระบบข้อมูล ระบบบริหารงานบุคคล

2. การบริหารบุคคล

การบริหารบุคคลในระบบองค์การมหาชนจะใช้ระบบคุณธรรม โดยอาศัยการประเมินผลที่เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับการตอบแทนและแรงจูงใจตามผลการทำงานเป็นหลัก เพื่อเอกภาพของการบริหาร และเพื่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ในระยะยาวบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรูปแบบใหม่จะมีสถานภาพเป็นพนักงานของรัฐ ส่วนในระยะแรกจะมีการโอนถ่ายบุคลากรอย่างค่อยเป็นค่อยไปโดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ความสมัครใจและมีการรับรองมิให้ผู้ประสงค์ออกจากราชการต้องเสียสิทธิประโยชน์ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 สถานะและประเภทของบุคลากร

ผู้ที่แจ้งความประสงค์จะปฏิบัติงานและได้รับการคัดเลือกมีสิทธิ์เลือกสถานะของตนเองเป็นประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังนี้

(1) พนักงานโรงพยาบาล คือ ผู้ที่ลาออกจากสถานะข้าราชการหรือลูกจ้างเพื่อสมัครเป็นพนักงานของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ กรณีนี้พระราชบัญญัติองค์การมหาชนระบุไว้ว่า ถือเป็นการออกโดยการยุบตำแหน่งซึ่งจะทำให้ได้รับผลประโยชน์มากขึ้น กล่าวคือ รับราชการมาครบ 1 ปีก็มีสิทธิได้รับบำเหน็จและหากอายุราชการครบ 10 ปีก็มีสิทธิของรับบำนาญได้เลย หรือหากยังไม่ชอบก็สามารถรอไปพลางก่อนโดยxonับเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์การมหาชนนับต่อรวมกับอายุราชการขณะเมื่อลาออก นับเป็นอายุราชการที่ยาวขึ้นสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญในภายหลัง

(2) ข้าราชการที่ลาออกชั่วคราว เป็นการลาออกจากราชการชั่วคราวประมาณ 1-4 ปี เพื่อมาทดลองทำงานในรูปแบบใหม่ หากไม่ชอบก็สามารถกลับไปเป็นข้าราชการระดับเดิมได้อีก โดยที่ระยะเวลาที่ไม่อยู่ในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐจะนับเป็นอายุราชการ และเมื่อกลับเข้ารับราชการจะได้เงินเดือนใหม่ในอัตราที่มากขึ้น

(3) ข้าราชการยืมตัว หมายถึงผู้ที่ยืนยันว่าจะอยู่ในระบบข้าราชการอย่างเดิม หรือเป็นผู้ที่คณะกรรมการคัดเลือกปฏิเสธยังไม่รับเป็นพนักงานบุคลากรในกลุ่มนี้อาจจะถูกย้ายไปอยู่ที่อื่น หรือหากไม่มีตำแหน่งใดที่ว่าง ก็จะต้องอยู่ที่เดิมไปก่อนโดยรับเงินเดือนข้าราชการแบบเดิม โรงพยาบาลจะต้องพยายามลดจำนวนบุคลากรประเภทนี้ลงซึ่งคาดว่าจะหมดสิ้นไปภายในระยะเวลาห้าปี

2.2 การคัดเลือก สรรหา ทดลองปฏิบัติงาน บรรจุ แต่งตั้ง และเลื่อนชั้น

บุคลากรใหม่ ข้าราชการและลูกจ้างที่ประสงค์จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรูปแบบใหม่ จะต้องยื่นความจำนงแก่คณะกรรมการคัดเลือกที่คณะกรรมการบริหารแต่งตั้ง คณะกรรมการฯ จะให้โอกาสแก่บุคลากรของโรงพยาบาลนั้นก่อนพิจารณาบุคลากรภายนอกที่สมัครเข้ามา สำหรับบุคลากรที่ไม่ประสงค์จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ โรงพยาบาลจะได้ประสานงานกับส่วนราชการเพื่อโอนย้าย

ในการสรรหา คณะกรรมการบริหารต้องกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการที่เกี่ยวข้องโดยยึดถือระบบคุณธรรมเป็นหลัก และควรอาศัยหลักการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่ายที่ตั้งเป็นคณะกรรมการคัดเลือก หลักการพื้นฐานที่ควรยึดถือ ได้แก่

การสรรหา

- กรณีทั่วไป ควรใช้ระบบเปิด โดยสอบหรือคัดเลือกด้วยวิธีโปร่งใสและเป็นธรรม

- ในกรณีที่ต้องการบุคลากรสาขาที่ขาดแคลนหรือผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญเป็นพิเศษ ควรดำเนินการโดยคณะกรรมการสรรหา

การทดลองปฏิบัติงาน

- กรณีทั่วไป จะต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 6 เดือนก่อนเป็นเจ้าหน้าที่ประจำองค์การมหาชน

- กรณีบุคลากรขาดแคลน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารอาจพิจารณาให้มีการทดลองงานหรือไม่ก็ได้

การบรรจุแต่งตั้ง

ผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่ประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ทุกตำแหน่ง โดยสั่งให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ได้รับการสั่งให้ทดลองปฏิบัติงานเป็นต้นไป

ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานจะร้องทำสัญญาว่าจ้างกับโรงพยาบาลคราวละไม่เกิน 4 ปี ซึ่งระบบสัญญาว่าจ้างนี้จะเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคลากรต้องพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องต่างจากระบบราชการ

การออกจากงาน

พนักงานจะถูกตัดสินให้ออกจากงานเมื่อ

- ตาย ลาออก ลี้ภัยสัญญา ทำผิดวินัยร้ายแรง เกษียณ ต้องโทษจำคุก
- ให้ออกจากงาน โดยไม่มีความผิด ได้แก่

1. ยุบเลิกตำแหน่งหรือยุบหน่วยงาน
2. บวญจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้
3. ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพไม่ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
4. บกพร่องเรื่องประพฤติตนไม่เหมาะสม

2.3 สิทธิประโยชน์

เงินเดือนและค่าจ้าง

คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลมีอำนาจกำหนดอัตราเงินเดือน ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานโรงพยาบาล ซึ่งควรแบ่งเป็น 3 ประเภทคือ 1) ตำแหน่งผู้บริหาร 2) ตำแหน่งวิชาการและวิชาชีพ และ 3) ตำแหน่งปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ของท้องถิ่น เช่น สามารถจัดค่าตอบแทนที่สูงเพื่อจูงใจบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน ในทางปฏิบัติควรรับฟังความเห็นจากหน่วยงานนโยบายด้วย เช่น คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ

หลักการของการจัดระบบค่าตอบแทนแก่พนักงานคือระบบคุณธรรม ค่าตอบแทนควรเป็นกลไกจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยทั่วไปแล้วพนักงานอาจได้รับเงินเดือนใกล้เคียงหรือสูงกว่าอัตราราชการเดิมเล็กน้อย แต่โรงพยาบาลสามารถจัดค่าตอบแทนพิเศษแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง

ระบบคุณธรรมที่เน้นผลงานดังกล่าวจะดำเนินไปได้ต้องอาศัยการประเมินผลงานที่เป็นระบบ ดังนั้นโรงพยาบาลจำเป็นต้องพัฒนาระบบประเมินผลงานนี้ขึ้นตั้งแต่ระดับต้น

สวัสดิการ

วัตถุประสงค์หลักของการจัดสวัสดิการก็คือ เพื่อสร้างความมั่นคงแก่คุณภาพชีวิตที่จำเป็นบางประการ เช่น การเจ็บไข้ได้ป่วย ในระบบการบริหารรูปแบบใหม่ ระบบสวัสดิการจะขึ้นกับผลงาน ลักษณะหน้าที่และความจำเป็นของบุคลากรแต่ละคน เช่น ค่าที่พัก เครื่องแบบ ค่าเลี้ยงดูบุตร การเดินทางไปประชุมวิชาการ การจัดระบบสวัสดิการโดยคำนึงถึงผลงานนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นหรือส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการกำลังกำหนดแนวทางให้พนักงานองค์การมหาชนมีสิทธิ์ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ด้วย

2.4 การประเมินผล

การประเมินผลงานนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้โรงพยาบาลในกำกับของรัฐมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลในระบบราชการปัจจุบัน วัตถุประสงค์ของการประเมินผลไม่ใช่เป็นการจับผิด แต่เพื่อชี้แนะและกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ต่างจากระบบราชการที่ทักษะการทำงานอาจลดลงเมื่อสูงวัยขึ้น

พนักงานทุกคนจะต้องทำสัญญาว่าจ้างกับโรงพยาบาลเป็นระยะเวลา 1-4 ปี ทุกปีจะมีการประเมินผลพนักงานแต่ละคนตามระเบียบของโรงพยาบาล เพื่อให้ประกอบการปรับปรุงค่าตอบแทน และการต่อสัญญาว่าจ้างโดยคณะกรรมการบริหารอาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลเพื่อจัดระบบและดำเนินการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

โดยทั่วไปการประเมินผลจะพิจารณาข้อมูลทั้งจากระบบบันทึกการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานและจากผู้ใช้บริการ ทั้งนี้เพื่อให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและแก่พฤติกรรมบริการในสายตาประชาชน ส่วนกรณีที่พนักงานเห็นว่าการประเมินไม่เป็นธรรม สามารถร้องเรียนต่อคณะกรรมการบริหารของโรงพยาบาลได้

การงบประมาณ : รายได้ของโรงพยาบาล

งบประมาณจากรัฐ

การจัดสรรและการบริหารงบประมาณ

- โรงพยาบาลจะต้องเสนอแผนงบประมาณสำหรับระยะเวลาสองปี และแผนการลงทุนต่างๆ ในช่วงระยะเวลา 3-5 ปี เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์ราคาแพง การก่อสร้างอาคาร
- แผนดังกล่าวถือเป็นข้อมูลข่าวสารสาธารณะเปิดเผยต่อสาธารณชนได้
- รัฐบาลกลางจัดงบประมาณแก่โรงพยาบาลเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปก้อนเดียว ไม่แยกเป็นหมวดหรือแผนย่อยๆ ทั้งนี้ยกเว้นงบลงทุนซึ่งจะมีการตกลงกับกระทรวงสาธารณสุข เป็นกรณีๆ ไป
- คณะกรรมการบริหารของโรงพยาบาลเป็นผู้จัดสรรเงินอุดหนุนแก่แผนงานย่อยต่างๆ ของโรงพยาบาล ตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง
- การคิดยอดงบประมาณอุดหนุนอ้างอิงกับผลงานของโรงพยาบาล (เช่น จำนวนบริการแต่ละประเภท)
- กระทรวงสาธารณสุขจะได้จัดตั้งสำนักงานสนับสนุนการพัฒนาโรงพยาบาลขึ้นพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการและระบบข้อมูลที่ใช้ในการจัดสรรงบประมาณ
- รัฐจะไม่เข้าไปควบคุมวิธีการใช้งบประมาณของโรงพยาบาลด้วยระเบียบราชการ แต่คณะกรรมการบริหารมีหน้าที่กำหนดระเบียบเพื่อให้การบริหารรัดกุม โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
- หากโรงพยาบาลประหยัดงบประมาณได้ กล่าวคือสามารถจัดบริการตามจำนวนที่ได้ตกลงกันไว้โดยใช้จ่ายจำนวนน้อยกว่าที่ได้รับ โรงพยาบาลสามารถเก็บส่วนที่เหลือได้พัฒนาโรงพยาบาลโดยไม่ต้องส่งคืนคลัง
- โรงพยาบาลสามารถได้งบประมาณเพิ่มเติมจากการจัดบริการให้กับหน่วยงานรัฐอื่นๆ อาทิ สำนักงานประกันสังคม สำนักงานประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ฯลฯ โดยมีพันธสัญญากับหน่วยงานเหล่านั้นเป็นรายกรณีไป โรงพยาบาลสามารถจัดบริหารงบประมาณจากแหล่งต่างๆ ร่วมกันได้

ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพร้อม

2.1 ความหมายของความพร้อม (Readiness)

มีผู้ให้ความหมายของความพร้อม ไว้ดังนี้

กูต (Good, 1973 : 472) ให้ความหมายความพร้อมว่า ความสามารถที่จะตกลงใจ ความปรารถนาและความสามารถที่จะทำกิจกรรมซึ่งเกิดจากลักษณะทางวุฒิภาวะ ประสบการณ์และอารมณ์ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาการให้มีความสามารถที่จะเรียนหรือทำกิจกรรมได้

คลาก และซัมเมอร์ (Clarke & Summer , 1985 : 1985) ให้ความหมายความพร้อมว่า สภาวะหรือคุณภาพของการเตรียมพร้อม อันเนื่องมาจากความสามารถพิเศษ ความคล่องแคล่วว่องไว ความชื่นชม ยินดี ความสนใจ และความกระตือรือร้น

อาทร เยาวปราณี (2520 : 49) ให้ความหมายความพร้อมว่า สภาพหรือสภาพที่เกิดขึ้น ภายในตัวบุคคลแล้วเป็นผลให้กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วมีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จ

กลมรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528 : 220) ให้ความหมายความพร้อมว่า สภาพสมบูรณ์ของทางร่างกายและจิตใจที่พร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

กันยา สุวรรณแสง (2532 :159) ให้ความหมายความพร้อมว่า ความสามารถของบุคคลที่จะดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอย่างได้ผลดีในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

บุญศิริ สุวรรณเพชร (2538 : 420) ให้ความหมายความพร้อมว่า การเตรียมที่จะตอบสนองหรือทำปฏิกิริยาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

พรรณี ข.เจนจิต (2528 : 32-34) ได้กล่าวว่า ความพร้อม หมายถึง สภาพของบุคคลที่จะเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างบังเกิดผล ซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะการที่ได้รับการอบรมเตรียมตัวความสนใจ หรือแรงจูงใจ

ประดินันท์ อุปมัย (2518 :101) ได้ให้ความหมายของความพร้อมว่า ความพร้อม หมายถึง สภาพระดับความเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาของผู้เรียนบวกกับความสนใจ และความรู้พื้นฐานซึ่งสูงพอที่จะทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้สิ่งที่จะเรียนได้โดยสะดวก หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ความพร้อม หมายถึง วุฒิภาวะและประสบการณ์เดิมของผู้เรียนที่มีมากพอที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้สิ่งที่จะเรียนได้นั่นเอง

จากความหมายของความพร้อมที่ได้กล่าวมาทั้งหมด พอจะสรุปได้ว่า ความพร้อม หมายถึง สภาพการเตรียมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อตอบสนองหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้มีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ความพร้อมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการทำนายผลที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ว่าจะสามารถปฏิบัติกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

2.2 กฎความพร้อม (The Law of Readiness)

จากการทดลองของธอร์นไดค์ ได้กล่าวถึงความพร้อม (The Law of Readiness) ซึ่งหมายถึง สภาพความพร้อมหรือความมีวุฒิภาวะของผู้เรียนทั้งทางร่างกาย อวัยวะต่าง ๆ ในการเรียนรู้และจิตใจ รวมทั้งพื้นฐานและประสบการณ์เดิม สภาพความพร้อมของหู ตา ประสาทสมอง กล้ามเนื้อ ประสบการณ์เดิมที่จะเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่หรือสิ่งใหม่ ตลอดจนความสนใจ ความเข้าใจต่อสิ่งที่จะเรียน ถ้าผู้เรียนมีความพร้อมตามองค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าว ก็จะทำให้

ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ ความพร้อมจึงจำแนกออกเป็น 3 สภาพ ดังนี้ (อารี พันธุ์ณี, 2540 : 123 - 124)

- 1) เมื่อบุคคลพร้อมแล้วได้กระทำ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ก็จะเกิดการเรียนรู้
พร้อม → ได้กระทำ → พอใจ → เกิดการเรียนรู้
 - 2) เมื่อบุคคลพร้อมที่จะกระทำแล้วไม่ได้กระทำก็ทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจและไม่ได้ทำให้เกิดการเรียนรู้
พร้อม → ไม่ได้กระทำ → ไม่พอใจ → ไม่เกิดการเรียนรู้
 - 3) เมื่อบุคคลไม่พร้อมแล้วต้องกระทำก็ทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจและไม่ทำให้เกิดการเรียนรู้เช่นกัน
ไม่พร้อม → ต้องกระทำ → ไม่พอใจ → ไม่เกิดการเรียนรู้
- อาจกล่าวได้ว่า ถ้าบุคคลพร้อมที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมจะทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดการเรียนรู้ ความพึงพอใจจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการเตรียมความพร้อม ซึ่งได้มีการยอมรับในกลุ่มนักพฤติกรรมศาสตร์ทั่วไป

2.3 องค์ประกอบของความพร้อม

องค์ประกอบของความพร้อม มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

ฮิลแกนด์และแอลคินสัน (Hilgand & Alkinson, 1967 : 635) กล่าวว่า ความพร้อมในการเรียนรู้จะเกิดได้เมื่อผู้เรียน

- 1) มีความสมบูรณ์ทางสรีรวิทยาเพียงพอ
- 2) มีการเตรียมตัว หรือฝึกอบรม
- 3) มีความสนใจหรือต้องการเรียน

ดาวนิงและแทคเรย์ (Downing & Thackray , 1972 :14) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมไว้ 4 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยด้านสรีรวิทยา (Physiological Factors) ได้แก่ การบรรลุดมภาวะและการพัฒนาการทางด้านร่างกาย
- 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Factor) ได้แก่ ภูมิหลังของการใช้ภาษาของครอบครัวและประสบการณ์ทางด้านสังคมที่แตกต่างกัน
- 3) ปัจจัยด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ (Emotional, Motivation and Personality Factor) ได้แก่ ความมั่นคงทางด้านอารมณ์ และความต้องการที่จะเรียนรู้
- 4) ปัจจัยด้านสติปัญญา (Intellectual Factor) ได้แก่ ความสามารถในด้านสติปัญญาทั่วไป ความสามารถในการรับรู้ การเห็นการได้ยิน ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลในการแก้ปัญหา

บันลือ พดกษะวัน (2518 : 26) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบแห่งความพร้อม

- 1) ความพร้อมทางร่างกาย ได้แก่ สุขภาพ การใช้สายตา การฟัง การพูด ความสัมพันธ์ทางกล้ามเนื้อ
- 2) ความพร้อมทางสมอง ได้แก่ ความสามารถในการลำดับเหตุการณ์ สถิติ ปัญญาติ จำได้แม่น
- 3) ความพร้อมในด้านอารมณ์ ได้แก่ รู้จักควบคุมอารมณ์
- 4) ความพร้อมในด้านจิตวิทยา ได้แก่ มีความสนใจในการอ่าน รู้จักฟังอย่างตั้งใจ

กันยา สุวรรณแสง (2532 : 159) กล่าวว่า ความพร้อมจะประกอบด้วย ภูมิภาวะทางกายของผู้นั้น (ความเจริญของอวัยวะต่าง ๆ) ผสมผสานกับเหตุการณ์อื่น ๆ เช่น ความสนใจ แรงจูงใจ ประสบการณ์เดิม ความต้องการ สุขภาพจิต

มาลินี จุฑะรพ (2537 : 137) กล่าวว่า ความพร้อมประกอบด้วย สภาพ ความเจริญเติบโตของร่างกายบวกกับความสนใจ และความรู้พื้นฐานที่จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดี จากการแบ่งองค์ประกอบของความพร้อมที่กล่าวมาทั้งหมด พอจะสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพร้อมสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ

1. ด้านร่างกายและสมอง ได้แก่ ภูมิภาวะทางกาย ความสามารถทางสติปัญญาการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งที่จะเรียนหรือปฏิบัติ ประสบการณ์เดิมหรือการได้รับการฝึกอบรม
2. ด้านจิตใจและอารมณ์ ได้แก่ แรงจูงใจหรือความสนใจต่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติการ ควบคุมอารมณ์

นอกจากการแบ่งองค์ประกอบความพร้อมดังกล่าวมาข้างต้นแล้วในแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership) สรุปได้ว่า แบบผู้นำที่จะใช้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งหมายถึงความพร้อมของผู้ตามหรือลูกทีม หัวหน้างานจำเป็นต้องพิจารณาความพร้อมของบุคคลในแง่ของความสามารถ (Ability) และการจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติงาน (ทองหล่อ เดชไทย, 2540 : 188)

ความสามารถใช้สำหรับอธิบายสิ่งต่อไปนี้

- ประสบการณ์ในอดีตที่เกี่ยวกับงานที่เหมือนคล้ายกัน
- การฝึกอบรมเฉพาะในงานนั้น
- ความเข้าใจในงาน
- ยอมรับว่าเป็นหน้าที่ของบุคคลที่ต้องทำงานให้สำเร็จ

การจูงใจหมายถึงสิ่งต่อไปนี้

- ส่วนที่ทำให้มั่นใจหรือหลักประกันเกี่ยวกับงาน
- ส่วนที่บุคคลรับมาเพื่อเป็นความรับผิดชอบในการริเริ่มการกระทำ

บันลือ พุทชะวัน (2518 : 26) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบแห่งความพร้อม

- 1) ความพร้อมทางร่างกาย ได้แก่ สุขภาพ การใช้สายตา การฟัง การพูด ความสัมพันธ์ทางกล้ามเนื้อ
- 2) ความพร้อมทางสมอง ได้แก่ ความสามารถในการลำดับเหตุการณ์ สถิติ ปัญญาติ จำได้แม่น
- 3) ความพร้อมในด้านอารมณ์ ได้แก่ รู้จักควบคุมอารมณ์
- 4) ความพร้อมในด้านจิตวิทยา ได้แก่ มีความสนใจในการอ่าน รู้จักฟังอย่างตั้งใจ

กันยา สุวรรณแสง (2532 : 159) กล่าวว่า ความพร้อมจะประกอบด้วย วุฒิภาวะทางกายของผู้นั้น (ความเจริญของอวัยวะต่าง ๆ) ผสมผสานกับเหตุการณ์อื่น ๆ เช่น ความสนใจ แรงจูงใจ ประสบการณ์เดิม ความต้องการ สุขภาพจิต

มาลินี จุฑะรพ (2537 : 137) กล่าวว่า ความพร้อมประกอบด้วย สภาพ ความเจริญเติบโตของร่างกายบวกกับความสนใจ และความรู้พื้นฐานที่จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดี จากการแบ่งองค์ประกอบของความพร้อมที่กล่าวมาทั้งหมด พอจะสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพร้อมสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ

1. ด้านร่างกายและสมอง ได้แก่ วุฒิภาวะทางกาย ความสามารถทางสติปัญญาการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งที่จะเรียนหรือปฏิบัติ ประสบการณ์เดิมหรือการได้รับการฝึกอบรม
2. ด้านจิตใจและอารมณ์ ได้แก่ แรงจูงใจหรือความสนใจต่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติการ ควบคุมอารมณ์

นอกจากการแบ่งองค์ประกอบความพร้อมดังกล่าวมาข้างต้นแล้วในแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership) สรุปได้ว่า แบบผู้นำที่จะใช้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งหมายถึงความพร้อมของผู้ตามหรือลูกทีม หัวหน้างานจำเป็นต้องพิจารณาความพร้อมของบุคคลในแง่ของความสามารถ (Ability) และการจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติงาน (ทองหล่อ เศษไทย, 2540 : 188)

ความสามารถใช้สำหรับอธิบายสิ่งต่อไปนี้

- ประสบการณ์ในอดีตที่เกี่ยวกับงานที่เหมือนคล้ายกัน
- การฝึกอบรมเฉพาะในงานนั้น
- ความเข้าใจในงาน
- ยอมรับว่าเป็นหน้าที่ของบุคคลที่ต้องทำงานให้สำเร็จ

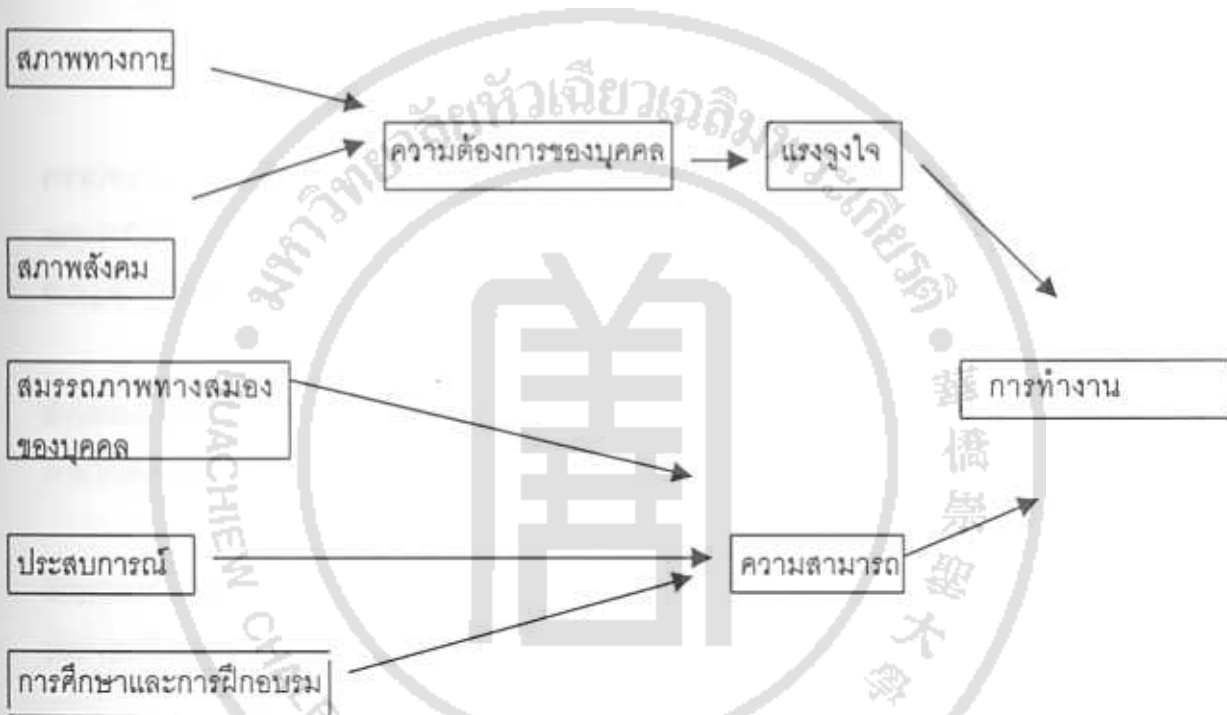
การจูงใจหมายถึงสิ่งต่อไปนี้

- ส่วนที่ทำให้มั่นใจหรือหลักประกันเกี่ยวกับงาน
- ส่วนที่บุคคลรับมาเพื่อเป็นความรับผิดชอบในการริเริ่มการกระทำ

- ความต้องการของบุคคลที่จะทำงานให้สำเร็จ
- บุคคลได้ค่าตอบแทนพอที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จหรือไม่

2.4 การประเมินความพร้อม

การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์พบว่า ผลงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ทำได้นั้นจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจในการทำงานที่มีอยู่ คุณความสามารถที่จะทำงานนั้น เพราะการทำงาน of มนุษย์ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและความสามารถของมนุษย์ ซึ่งเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและฝึกอบรม (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2522 : 132)



แผนภูมิที่ 1 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร ไทย วัฒนาพานิช

เมื่อพิจารณาจากความหมาย กฎ องค์ประกอบของความพร้อม และแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ข้างต้น ในการประเมินความพร้อมของบุคลากรในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ จึงควรพิจารณาประเมินจากองค์ประกอบ ด้านลักษณะบุคลิกภาพ ความรู้เรื่องระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ ด้านความสามารถและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประเมินความพร้อมของบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ เป็นองค์ประกอบของความพร้อมที่มีความสำคัญ ในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพบริการ ในตำแหน่งของบุคลากร ซึ่งต้องมีลักษณะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ น่าเชื่อถือและไว้วางใจ บุคลากรควรมีลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสม จึงถือว่ามี ความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ความหมาย ทฤษฎี และการประเมินบุคลิกภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินลักษณะบุคลิกภาพของ บุคลากร ดังนี้

บุคลิกภาพ (Personality)

มีผู้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ดังนี้

ธีโอดอร์สันและธีโอดอร์สัน (Theodoson & Theodoson, 1969 : 296) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึงรูปลักษณะของแบบอย่างพฤติกรรม ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยม ที่มารวมกันเป็นลักษณะประจำตัวของคนใดคนหนึ่ง ซึ่งลักษณะประจำตัวเช่นนั้นเป็นที่ประจักษ์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

นิภา แก้วศรีงาม (2532 : 65) ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า ลักษณะโดยส่วนรวมของบุคคลแต่ละคน ทั้งที่สามารถมองเห็น และรับรู้จากภายนอก และสิ่งที่เป็นพฤติกรรมภายในตัวบุคคล

ติน ปรัชญพฤทธิ (2533 : 391) ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึง ลักษณะเด่น ๆ ทางจิต ร่างกายและวัฒนธรรมของบุคคล และลักษณะที่เด่น ๆ นี้ สามารถนำมาประกอบพิจารณาความแตกต่างและความคล้ายคลึงระหว่างบุคคล

จากความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยรวมของบุคคลแต่ละคนเป็นลักษณะเฉพาะ ที่ทำให้บุคคลมีลักษณะที่แตกต่าง หรือ คล้ายคลึงกับคนอื่น บุคลิกภาพของบุคลากร หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลของบุคลากรที่ ประจักษ์ต่อตนเองและผู้อื่น

ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพมีอยู่มากมายด้วยกันเช่น (ติน ปรัชญพฤทธิ, 2533 :391)

- 1) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (The Psychoanalysis Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคลิกภาพ ของคนประกอบด้วยระบบต่าง ๆ 3 ระบบด้วยกัน คือ Id, Ego และ Superego และพฤติกรรมของคนเป็นผลพวงของปฏิกิริยาโต้ตอบระหว่าง ทั้งสามนี้

- 2) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (The Social Learning Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่จะหล่อหลอมบุคลิกภาพ
- 3) ทฤษฎีการเรียนรู้และพัฒนาการ (Cognitive-Developmental Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคลิกภาพของคนค่อยๆ พัฒนาไปตามการรู้ และพัฒนาการแต่ละขั้นตอนของบุคคล
- 4) ทฤษฎีตน (Self Theory) จุดยืนของทฤษฎีนี้ก็คือ ลักษณะที่สำคัญของบุคลิกภาพประกอบด้วยประสบการณ์ที่ลึกซึ้งภายในจิตใจ และการเข้าใจถึงประสบการณ์ดังกล่าว

ในการวิจัย นำทฤษฎีการเรียนรู้ และพัฒนาการ มาเป็นแนวทางในการศึกษา เพราะบุคลิกภาพของคนจะเปลี่ยนแปลงไปตามขั้นตอนและการพัฒนาที่ได้รับ

2 ความรู้

มีผู้ให้ความหมายของความรู้ไว้ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973 : 325) ให้ความหมายของความรู้ว่า เป็นข้อเท็จจริง ความจริง กฎเกณฑ์ และข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ที่บุคคลเก็บรวบรวมสะสมไว้จากประสบการณ์ต่าง ๆ

ประกาเพ็ญ สุวรรณ (2522 : 16) กล่าวว่า ความรู้เป็นพฤติกรรมขั้นต้น ซึ่งผู้เรียนเพียงแต่จำได้ อาจโดยการนึกได้หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน และจำได้ ความรู้ขั้นนี้ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง กฎ โครงสร้าง และวิธีแก้ปัญหาเหล่านี้

ชวาล แพร์รัตนกุล (2526 : 21) ความรู้ คือการแสดงออกของสมรรถภาพสมองด้วยความจำโดยใช้วิธีระลึกออกมาเป็นหลัก

จากความหมายของความรู้ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง การแสดงออกของสมรรถภาพสมองโดยการจำ หรือระลึก สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ความหมายของความรู้เรื่องการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐหมายถึงการแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

ระดับความรู้

บลูมและคนอื่น ๆ (Bloom , et al., อ้างถึงในสุนันท์ ศลโกสม, 2525 : 24 -34) ได้แบ่ง ระดับพฤติกรรมด้านความรู้หรือความสามารถทางสติปัญญา (Cognitive Domain) เป็น 6 ระดับ จากชั้นที่ง่ายไปสู่ชั้นที่ยาก ดังนี้คือ

1) ความรู้ความจำ (Knowledge) เป็นความสามารถทางสมองที่จะทรงไว้หรือรักษาไว้ซึ่งเรื่องราวต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับรู้เข้าใจในสมอง การวัดว่าบุคคลมีความสามารถในการจำเรื่องราวต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใดให้ดูที่ว่าคุณคนนั้นสามารถเลือกได้ ซึ่งสิ่งที่จะจำได้ไว้เพียงใด

2) ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นความสามารถในการสื่อความหมายทั้งให้ผู้อื่นรู้เจตนาของตน และตนเองรู้ความหมาย ความปรารถนาของผู้อื่น

3) การนำไปใช้ (Application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ ความจำ และความเข้าใจไปใช้ในการแก้ปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างได้ผล ความสามารถในการนำไปใช้ไม่ได้หมายถึงการได้เรียนรู้วิธีการนำไปทำตามวิธีการที่ได้รับไปเลียนแบบ แต่หมายถึงความสามารถในการนำไปใช้ในกรณีปัญหา ซึ่งเป็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นความสามารถนำสิ่งที่ได้มาจากการเรียนการสอนไปแก้ไขสถานการณ์ให้สำเร็จลุล่วงไป

4) การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการพิจารณาเรื่องราวใด ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ

5) การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการประกอบส่วนย่อย ๆ ให้เข้ากันเป็นเรื่องราว เป็นความสามารถในการพิจารณาเรื่องราวในหลาย ๆ ลักษณะ แล้วนำมาจัดระบบโครงสร้างเสียใหม่ให้เกิดสิ่งใหม่ซึ่งมีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม

6) การประเมินค่า (Evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินตีราคาโดยอาศัยเกณฑ์ (Criteria) และมาตรฐาน (Standard) ที่วางไว้

การวัดความรู้

เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้นั้นมีหลายชนิด แต่ละชนิดก็เหมาะสมกับการวัดความรู้ตามลักษณะซึ่งแตกต่างกันออกไป เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ที่นิยมใช้กันมากคือ แบบทดสอบ (Test) ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันมากทั้งในด้านรูปแบบ การนำไปใช้ และจุดมุ่งหมายในการสร้างประเภทของแบบสอบถามจึงแบ่งได้แตกต่างกันตามเกณฑ์ที่ใช้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2537 : 85 - 87)

1.) ถ้าแบ่งตามลักษณะทางจิตวิทยาที่ใช้วัด จะแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1 แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ความเข้าใจตามพุทธิปัญญา (Cognitive Domain) ซึ่งเกิดขึ้นจากการเรียนรู้แบบทดสอบประเภทนี้แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1.1 แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง (Teacher - Made Test) เป็นแบบทดสอบที่สร้างกันโดยทั่วไป เมื่อต้องการใช้ก็สร้างขึ้นใช้แล้วก็เลิกกัน ถ้าจะนำมาใช้อีกก็ดัดแปลง ปรับปรุง แก้ไข เพราะเป็นแบบทดสอบที่ยังไม่มีการวิเคราะห์หาคุณภาพ

1.1.2 แบบทดสอบมาตรฐาน (Standardized Test) เป็นแบบทดสอบที่ได้มีการพัฒนาด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติอยู่แล้วหลายครั้งหลายหนจนมีคุณภาพสมบูรณ์ ทั้งด้านความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ความยากง่าย อำนาจจำแนก ความเป็นปรนัย และมีกฎเกณฑ์ปกติ (Norm) ให้เปรียบเทียบด้วย รวมความแล้วต้องมีมาตรฐาน ทั้งด้านการดำเนินการสอบและการแปลผลคะแนนที่ได้

1.2 แบบทดสอบความถนัด (Aptitude Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดสมรรถภาพทางสมองของคนว่ามีความรู้ ความสามารถมากน้อยเพียงใด และมีความสามารถทางด้านใดเป็นพิเศษ แบบทดสอบประเภทนี้แบ่งเป็น 2 ชนิด

1.2.1 แบบทดสอบความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถทางวิชาการว่า มีความถนัดในวิชาอะไร ซึ่งจะแสดงถึงความสามารถในการเรียนต่อทางแขนงวิชานั้น และจะสามารถเรียนไปได้มากน้อยเพียงใด

1.2.2 แบบทดสอบความถนัดพิเศษ (Specific Aptitude Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถพิเศษของบุคคล เช่น ความถนัดทางด้านดนตรี ทางการแพทย์ ทางศิลปะ เป็นต้น ใช้สำหรับการแนะนำการเลือกอาชีพ

2.) ถ้าแบ่งตามรูปแบบของการถามการตอบ จะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 แบบทดสอบความเรียง (Essay Test) แบบสอบถามนี้จะกำหนดคำถามให้ผู้ตอบจะต้องเรียบเรียงคำตอบเอง

2.2 แบบทดสอบตอบสั้นและเลือกตอบ (Short Answer and Multiple Choice Test) แบบนี้จะกำหนดคำถามให้ และกำหนดให้ตอบสั้น ๆ หรือกำหนดคำตอบมาให้เลือก ผู้ตอบจะต้องเลือกตอบตามนั้น แบบทดสอบประเภทนี้แบ่งเป็น 4 ชนิด คือ

2.2.1 แบบให้ตอบสั้น (Short Answer Item)

2.2.2 แบบถูก - ผิด (True - False Item)

2.2.3 แบบจับคู่ (Matching Item)

2.2.4 แบบเลือกตอบ (Multiple Choice Item)

3.) แบ่งตามลักษณะการตอบ จะแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

3.1 แบบทดสอบปฏิบัติ (Performance Test) เป็นการทดสอบด้วยการให้ปฏิบัติจริง ๆ เช่น การแสดงละคร การช่างฝีมือ การพิมพ์ดีด เป็นต้น

3.2 แบบทดสอบเขียนตอบ (Paper - Pencil Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้กันทั่วไป ซึ่งให้กระดาษและดินสอ หรือปากกาเป็นอุปกรณ์ช่วยตอบ ผู้ตอบต้องเขียนตอบเองทั้งหมด

3.3 แบบทดสอบปากเปล่า (Oral Test) เป็นการทดสอบที่ให้ผู้ตอบพูดแทนการเขียน มักจะเป็นการพูดคุยระหว่างผู้ถามและผู้ตอบ เช่น การสอบสัมภาษณ์

4.) ถ้าแบ่งตามเวลาที่กำหนดให้ตอบจะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

4.1 แบบทดสอบใช้ความเร็ว (Speed Test) เป็นแบบทดสอบที่กำหนดให้จำกัดต้องตอบภายในเวลานั้น มักจะมีจำนวนคำถามมาก ๆ แต่ให้เวลาน้อย

4.2 แบบทดสอบให้เวลามาก (Power Test) เป็นแบบทดสอบที่ไม่กำหนดเวลาให้ โดยให้เวลาตอบอย่างเต็มที่ ผู้ตอบจะใช้เวลาตอบเท่าใดก็ได้ เสร็จแล้วเป็นเลิกกัน

5.) ถ้าแบ่งตามลักษณะเกณฑ์ที่ใช้ จะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

5.1 แบบทดสอบอิงเกณฑ์ (Criterion - Reference Test) เป็นแบบทดสอบที่สอบวัดตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ตามเกณฑ์ภายนอก ซึ่งเป็นเนื้อหาวิชาการเป็นหลัก

5.2 แบบทดสอบอิงกลุ่ม (Norm - Reference Test) เป็นแบบทดสอบที่เปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มที่สอบด้วยกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เลือกใช้แบบทดสอบสัมฤทธิ์ผล (Achievement Test) รูปแบบของการตอบเป็นแบบทดสอบชนิดถูก - ผิด (True - False Item) ในการวัดพฤติกรรมความรู้ตามทฤษฎีของบลูมและคณะ

3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมั่นใจหรือมีหลักประกันในการปฏิบัติงาน เกิดความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ บุคคลกรต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงถือว่ามีความพร้อมในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษา ความหมาย องค์ประกอบ ทฤษฎี และการวัดแรงจูงใจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรดังนี้

แรงจูงใจ (Motivation)

มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

ทิมม์ และปีเตอร์สัน (Timm & Peterson, 1986 : 25) ให้คำจำกัดความของคำว่าแรงจูงใจว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงแรงขับภายในให้เป็นการกระทำ

เบรสัน และสเตเนอร์ (Berelson & Steiner, อ้างถึงใน เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 529 : 20) ให้คำจำกัดความของคำว่าแรงจูงใจว่า เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลังผลักดัน สิ่งนำการกระทำของมนุษย์ไปในทิศทาง หรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

พินเดอร์ (Pinder, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 129) ให้ความหมาย แรงจูงใจว่าสภาพของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง

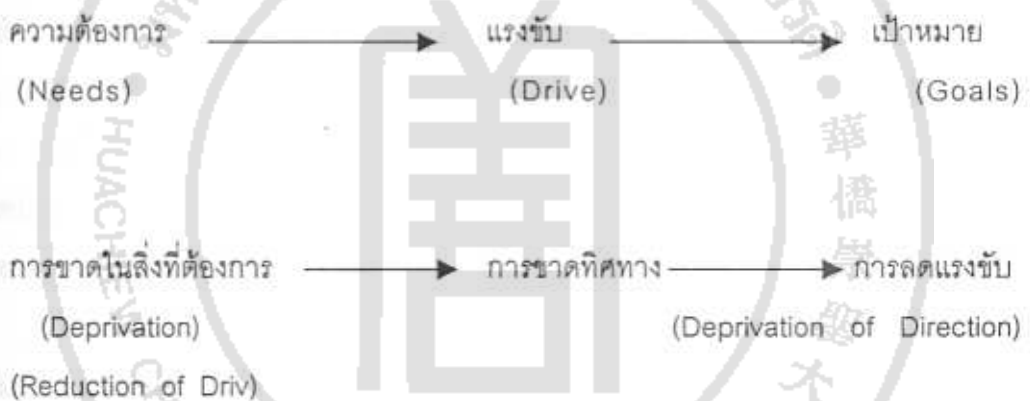
ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า
โยธิน ศนสนยุทธ์ และคนอื่นๆ (2533 : 145) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ
ความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าประสงค์ โดยทางการเรียนรู้ได้ก่อให้เกิดคุณค่าแก่ปัจเจกบุคคล

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535 : 76) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังกระตุ้น
ภายในบุคคลให้แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ในการศึกษาครั้งนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการ
ปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้บรรลุความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความ
เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ ความต้องการ แรงขับ และเป้าหมายนั่นเอง



แผนภูมิที่ 2 วงจรแรงจูงใจ (The Motivation Cycle)

ที่มา : เทพนม เมืองแมน , สวิง สุวรรณ, (2529), พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร :

ไทยวัฒนาพานิช

1) ความต้องการ (Needs) คำอธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่เพียงพอ
(Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homeostatic Sence) ความต้องการเกิด
ขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกาย หรือจิตใจ ยกตัวอย่างเช่น ความต้องการอาหาร เกิด
ขึ้นเมื่อเซลล์ในร่างกายขาดอาหารหรือน้ำ

2) แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เรา
อาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่าเป็นการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with
Direction) ซึ่งคล้ายกับความหมายที่ให้ไว้ว่า แรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ ตัวอย่างของ

ความต้องการน้ำและอาหาร จะถูกแปรออกมาในรูปของแรงขับของความกระหายและความหิว ความต้องการมีเพื่อนพ้อง ซึ่งจะแปรออกมาในรูปของแรงขับที่ต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

3) เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรของแรงจูงใจคือ เป้าหมาย เป้าหมายที่ใช้ในวงจรการจูงใจ หมายถึง สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกาย หรือจิตใจฟื้นฟูสภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป การกินอาหาร ดื่มน้ำ การมีเพื่อน จะทำหน้าที่เสมือนการฟื้นฟูภาวะสมดุล และลดแรงขับเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ลง อาหาร น้ำ และเพื่อน เป็นเป้าหมายในตัวอย่างที่ยกมาทั้งหมดนี้ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529 : 20-21)

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

นักจิตวิทยาและนักทฤษฎีหลายท่านได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานไว้หลายท่าน อาทิเช่น

1.) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Need) .เขาชี้ให้เห็นว่า บุคคลถูกกระตุ้นจากปรารถนาที่จะสนองตอบตามความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ เขาได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2533 : 135 - 136)

1.1 บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั่นเอง

1.3 ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนตามความสำคัญ เมื่อความต้องการต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลำดับขั้นความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอดได้แก่ ความต้องการอาหาร เพศ เครื่องนุ่งห่ม

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรัก ความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วม และการเข้าหมู่
เข้าพวก

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่น
ยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตคน
เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

2.) ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)
เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจบุคคลให้ทำงาน เขาพบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
แรงจูงใจในการทำงานดังนี้ (Herzberg, 1959 : 113-115)

2.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความ
ตั้งใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ
ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า การพัฒนาตนเอง

2.2 ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี
หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์การ จะทำให้บุคคลเกิดความไม่
พอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการ
ทำงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย เงินเดือนและสวัสดิการ

3.) ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ดักลาส แมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ให้แนวความคิด
ว่าในการบังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคนนั้น จะขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า
เป็นอย่างไร การบริหารงานของเขาจะขึ้นอยู่กับทัศนะ และความคิดเห็นเขาเองที่เกี่ยวกับผู้ใต้
บังคับบัญชา ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา แมกเกรเกอร์
ได้ตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้น สรุปได้ดังนี้ (สมคิด บงโก, 2538 : 189)

ทฤษฎี X ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะของความ
เกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้ทำงาน

ทฤษฎี Y ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีความขยันหมั่นเพียร
ให้ความร่วมมือและสนับสนุน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผู้บริหารที่เชื่อทฤษฎี X ย่อมจะใช้มาตรการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด จะใช้
วิธีจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ มีการคุกคามด้วยการลงโทษ
เป็นประการสำคัญ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี Y จะพยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้
เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง และส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของ
บุคคลเป็นสำคัญ (นิภา แก้วศรีงาม, 2532 : 109)

จากทฤษฎีของทั้ง 3 ท่าน สามารถแสดงเปรียบเทียบแนวความคิด ได้ดังนี้

MASLOW	HERZBERG	McGREGOR
ความต้องการประจักษ์ตน	ทำงานด้วยตนเอง ต้องการทำงานให้สำเร็จ	พวก Y
ความต้องการให้สังคมยอมรับ	ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน งานเป็นที่ยอมรับของสังคม	
ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ	บรรยากาศความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คำนึงถึงเพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	พวก X
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน เงื่อนไขในการทำงาน	
ความต้องการทางด้านร่างกาย (อันเป็นความต้องการพื้นฐาน)	เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ค่าครองชีพ	

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบแนวความคิดของนักทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ที่มา : นิภา แก้วศรีงาม, จิตวิทยาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3)

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ในการวิจัยครั้งนี้ นำทฤษฎีแรงจูงใจ - คำจูนของเฮร์ซเบอร์กมาเป็นแนวทางในการศึกษา เพราะว่าทฤษฎีนี้ให้ความสนใจทั้งตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม

การวัดแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นพฤติกรรมด้านจิตพิสัย (Affective Domain) ของบุคคล การวัดจึงใช้แบบประเมินค่า (Rating Scale) เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดสิ่งที่เป็นนามธรรมด้วยการแปลงเป็นปริมาณในเชิงเปรียบเทียบ นิยมใช้วัดพฤติกรรมหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขโดยตรงได้ เช่น ความดี ความซื่อสัตย์ ค่านิยม เจตคติ ความเชื่อ ความสะอาด ความเหมาะสม และการปฏิบัติต่าง ๆ เป็นต้น ลักษณะสำคัญของแบบประเมินค่าอยู่ตรงที่คำตอบ ซึ่งมีลักษณะเป็นการเปรียบเทียบปริมาณมากน้อย ผู้ตอบจะต้องตอบด้วยการประเมินสถานการณ์ที่เป็นสิ่งเร้าที่กำหนดให้และเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

แบบประเมินค่าอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท (Tull & Hawkins, อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2537 : 138 -146)

1.) แบบไม่มีเกณฑ์เปรียบเทียบให้ (Comparating Rating Scale) แบบนี้ ผู้ตอบจะประเมินสิ่งเร้าตามความรู้สึกของตนเปรียบเทียบกับเกณฑ์อะไรก็ได้ที่ผู้ตอบแต่ละคน จะเห็นว่าเหมาะสมต่างกันต่างกำหนดเอง ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน แบบประเมินค่าที่ใช้กันทั่วไป ส่วนมากมีลักษณะเป็นแบบนี้ แบบประเมินค่าประเภทไม่มีเกณฑ์เปรียบเทียบให้แบ่งเป็น 2 ชนิด ได้แก่

1.1 แบบประเมินค่าด้วยเส้นกราฟ (Graphic Rating Scale) ชนิดนี้ พยายามทำให้การประเมินมีลักษณะต่อเนื่อง โดยให้ผู้ตอบประเมินสิ่งเร้าด้วยการทำเครื่องหมาย ลงบนกราฟเส้นตรงที่กำหนดให้ ชนิดนี้มี 2 ลักษณะ คือ แบบเป็นกราฟเส้นตรง และมีเฉพาะ ตัวหนังสือบรรยายคุณลักษณะไว้หัวท้ายเท่านั้น กับแบบเป็นกราฟเส้นตรงมีตัวหนังสือบรรยาย คุณลักษณะกำกับไว้หัวท้าย และมีตัวเลขบอกปริมาณมากน้อยกำกับไว้เป็นระยะ ๆ ด้วย

1.2) แบบประเมินค่าด้วยคำตอบจำกัด (Itemized Rating Scale) ชนิดนี้เป็นแบบข้อความ คำตัวเลข หรือสัญลักษณ์ไว้เป็นคำตอบให้เลือกแน่นอน มี 3 ลักษณะ ได้แก่

1.2.1) แบบกำหนดคำตอบเป็นข้อความ ลักษณะนี้จะเลือก คำตอบหรือข้อความที่มีลักษณะการเปรียบเทียบกัน มาเรียงตามลำดับมากน้อยไว้ให้เลือกตอบ และจะมีจำนวนคำตอบมากน้อยเท่าใดก็สุดแล้วแต่ความต้องการที่จะให้ละเอียดมากน้อยเพียงใด ถ้ามีน้อยคำตอบข้อมูลที่ได้ก็หายและจะเชื่อถือได้น้อยกว่ามีมากคำตอบ เท่าที่พบเห็นทั่วไป ก็มีแต่ 2 ถึง 7 คำตอบ

1.2.2) แบบกำหนดคำตอบเป็นเส้นกราฟ ลักษณะนี้กำหนด เป็นกราฟเส้น มีคำบรรยายกำกับไว้หัวท้าย แต่เส้นกราฟนั้นแบ่งเป็นคำตอบกำหนดไว้แน่นอน และจะมีตัวเลขกำกับไว้ด้วยก็ได้ ส่วนจำนวนคำตอบนั้นส่วนมากมักจะกำหนดไว้อย่างน้อย 5 คำตอบ แต่ที่พบเห็นทั่วไปมักจะมีเพียง 7 คำตอบ

1.2.3) แบบกำหนดคำตอบเป็นร้อยละ ลักษณะนี้จะกำหนด ปริมาณคำตอบไว้เป็นร้อยละ โดยประมาณเรียงลำดับ โดยทั่วไปจะแบ่งเป็น 11 คำตอบ คือ 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 และ 100% แต่อาจจะกำหนดให้น้อยกว่านี้ก็ได้ในหลักการ ก็คือ แบ่ง 100% เป็นช่วง ๆ เท่า ๆ กัน และกำหนดข้อความหรือคำไว้หัวท้าย

2) แบบมีเกณฑ์เปรียบเทียบ (Comparative Rating Scale) แบบประเมินค่า ประเภทนี้จะกำหนดเกณฑ์ไว้ให้เปรียบเทียบ ผู้ตอบทุกคนต้องใช้เกณฑ์เปรียบเทียบเดียวกัน

เกณฑ์ที่กำหนดให้นั้นอาจเป็นเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่ มาตรฐานก็ได้ ประเภทนี้มีหลายชนิด ที่พบเห็นกันได้แก่

2.1) แบบประเมินค่าด้วยเส้นกราฟ และคำตอบจำกัดในลักษณะเปรียบเทียบ(Graphic and Itemized Comparative Rating Scale) ชนิดนี้คล้ายกับแบบที่ไม่มีเกณฑ์เปรียบเทียบให้นั้นเองลักษณะเหมือนกันทุกประการเพียงแต่เพิ่มเกณฑ์ที่ใช้เปรียบเทียบมาให้ด้วยเท่านั้น

2.2) แบบประเมินค่าด้วยการเปรียบเทียบรายชื่อ (Paired Comparison) ชนิดนี้จะกำหนดข้อความมาให้ 2 ข้อความ แล้วให้เปรียบเทียบกันว่าชอบ หรือเห็นด้วยกับข้อความไหนมากกว่ากัน

2.3) แบบประเมินค่ารูปแบบสองขั้ว (Bipolar Scale Formats)แบบนี้คล้ายกับแบบการเปรียบเทียบรายชื่อ คือ กำหนดข้อความมาให้ 2 ข้อความเช่นเดียวกัน แต่กำหนดให้ตอบ 5 คำตอบ

2.4) แบบประเมินค่าด้วยการจัดอันดับ (Rank Order Rating Scale) แบบนี้คล้ายกับแบบเปรียบเทียบรายชื่อ เพียงแต่ให้เปรียบเทียบพร้อมกันทั้งหมด

แบบประเมินค่าเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยทางสังคมศาสตร์เป็นอย่างมาก นอกจากสร้างได้ง่ายสะดวก ยังวิเคราะห์และแปลผลง่ายด้วย การสร้างเพียงกำหนดเนื้อหาหรือสิ่งเร้าที่จะถามเท่านั้น ส่วนคำตอบมักนิยมใช้แบบใดแบบหนึ่งและกำหนดให้เหมือนกันทุกข้อความ

การวัดแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุขใช้แบบประเมินค่าด้วยคำตอบจำกัด (Itemized Rating Scale) เป็นแบบกำหนดคำตอบ เป็นข้อความ 4 คำตอบ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วนิดา วิระกุล (2534 : 92-93) ได้ศึกษาความพร้อมของ ผสส. / อสม. ในการดำเนินการกรรมการประชากรศึกษาในจังหวัดขอนแก่นเป็นการศึกษาแบบสำรวจโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Multiple Random Sampling ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบ จากผลการศึกษาพบว่า ผสส. / อสม. ส่วนใหญ่มีความพร้อมในด้านการชักชวน การให้ความรู้ การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และการประสานงาน เกินร้อยละ 50 ของคะแนนเต็ม

สุวรรณี รอดบำเรอ (2534 : 128 -130) ได้ศึกษาความพร้อมและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพร้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลส่วนใหญ่ เมื่อพิจารณาจากความรู้ด้านบทบาทหน้าที่ และเจตคติต่อบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่สัมพันธ์กับการประเมินความพร้อมของตนเองในภาพรวม คือการรับรู้ข่าวสาร เกี่ยวกับโรคเอดส์ และความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์

อนงค์นารด คงคาน้อย (2538 : 113 -120) ได้ศึกษาความพร้อมในการให้คำปรึกษาแนะแนวเกี่ยวกับโรคเอดส์ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยตำบล และในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดพิษณุโลก โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความพร้อมในด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรมกรให้คำปรึกษาแนะแนวที่พึงประสงค์ในระดับสูง ส่วนในด้านความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ คือ อายุและประสบการณ์การทำงานด้านความรู้เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแนะแนวคือ อายุและประสบการณ์การทำงาน และด้านพฤติกรรมกรให้คำปรึกษาแนะแนวที่พึงประสงค์ คือ อายุ

อัษฎลี มุละดา (2541 : 90 - 92) ได้ศึกษาความพร้อมในการวางแผนสาธารณสุขของหัวหน้าแผนงาน และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวางแผนสาธารณสุข ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าแผนงานมีความพร้อมในการวางแผนสาธารณสุขในระดับปานกลางและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวางแผนมีความพร้อมในระดับต่ำ และพบว่า อายุ และอายุราชการของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวางแผนมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการวางแผนสาธารณสุข

ผาสุข อยู่ละ (2542 : ๙) ได้ศึกษาความพร้อมของนักวิชาการสาธารณสุข ในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพบริการ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 155 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า นักวิชาการสาธารณสุขมีความพร้อมในระดับปานกลาง โดยนักวิชาการสาธารณสุขมีลักษณะบุคลิกภาพระดับเหมาะสมมาก มีความรู้เรื่องงานพัฒนาคุณภาพในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ความพร้อมในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพบริการ มีความสัมพันธ์กับการมอบหมายหน้าที่ ลักษณะบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับอายุราชการ และการมอบหมายหน้าที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมรส

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า โรงพยาบาลรัฐจะมีการเปลี่ยนเป็นรูปแบบใหม่เป็น องค์การมหาชนมีระบบการบริหารตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งจะเป็น ระบบที่ต่างจากระบบราชการ คือ มีความคล่องตัว เน้นผลงานและประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงไป คือ โครงสร้างการบริหาร และระบบการบริหารบุคคลทั้งหมด ดังนั้นการที่จะมีการเปลี่ยนแปลงสำเร็จก็ขึ้นอยู่กับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลว่ามีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงนี้หรือไม่ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญ ของการศึกษาความพร้อมของ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ โดยการวัดความรู้ในเรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐ ศึกษาแรงจูงใจโดยการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษานุคลิกภาพ เพื่อให้ประเมิน ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลที่มีต่อการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



กรอบแนวคิดในการวิจัย

