

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในองค์กร หรือหน่วยงาน คือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตพัฒนาคุณภาพการบริการและผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ชาณิชตรา สมักรจิตร, กฤษ จริน โท, 2555) แม้ว่าองค์กรต่าง ๆ จะให้ความสำคัญกับการบริหาร จัดการบุคคลที่ดี แต่การขาดแรงจูงใจของบุคลากรในการทำงานไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ฉะนั้น การจูงใจ (Motivation) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาดังความคาดหวังขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคลากรภายในหน่วยงานของตน การสร้างแรงจูงใจ เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการบริหารเพื่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เพราะการจูงใจจะเป็นรางวัลที่มีค่าที่สุดของคน และทุกคนสามารถทำได้สำเร็จโดยไม่มีการจำกัดขอบเขตและบุคคลในหน่วยงานที่จะประสบผลสำเร็จในงานบุคคลนั้นต้องมีจิตวิทยาเชิงบวกภายในตนเอง

จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological) ในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่เกิดจากการรวมตัวของคุณลักษณะบุคคลเชิงบวกมี 4 ประการ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี(Optimism) และความยืดหยุ่นตัว (Resiliency) ซึ่งเป็นแนวคิดของ Luthans (Luthans et al., 2007) สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในเชิงรุกขององค์กรได้ จากการศึกษาของสายสมร เถลยกิตติ (2544) กล่าวว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการพัฒนาภาวะจิตใจให้มองเห็นจุดเด่นหรือจุดแข็งของแต่ละบุคคลในทางที่นำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถประเมินได้ และพัฒนาได้ บุคคลนั้นต้องได้รับการสนับสนุนทางสังคม ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และครอบครัว

การสนับสนุนทางสังคม เป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในภาวะวิกฤตสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ตึงเครียดได้ดี การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวปกป้องและลดความเครียดให้กับบุคคล ตามแนวคิดของ Thoit (1986) หมายถึง การที่บุคคลในเครือข่ายของสังคม

ได้รับความช่วยเหลือจากการที่ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในด้านอารมณ์สังคม สิ่งของ และ ข้อมูลข่าวสาร ทำให้บุคคลสามารถเผชิญความเครียดและตอบสนองต่อความเครียดได้เร็วยิ่งขึ้น ช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง ก่อให้เกิดภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ไม่รบกวนการทำงาน ทำให้มี เหตุผล ไม่หวั่นไหว ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุม รอบคอบ (ล่อ หุตางกูร, 2534) คนที่แต่งงานแล้ว จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ระบาย มีความซับซ้อนใจในการทำงาน มีส่วน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีคู่คิด สัมพันธภาพที่มีในครอบครัวจึงช่วยลด ความเครียดจากการทำงานได้

แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ที่ใช้ในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ ให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ชาติ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระยะ 20 ปี กองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2560)ให้ความสำคัญกับ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสำคัญที่สุดในองค์กร เป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิต พัฒนา คุณภาพการบริการและผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ธานีชตรา สมัครจิตรและกฤษ จริน โท, 2555) แม้ว่าองค์กรต่าง ๆ จะให้ความสำคัญกับการบริหาร จัดการบุคคลที่ดี แต่ปัญหาการลาออกและการขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็ยังเป็นปัญหาที่องค์กร ต่าง ๆ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การลาออกของพนักงานเป็นภาระต้นทุนขององค์กร ก่อให้เกิด ค่าใช้จ่ายมากกว่าผลตอบแทนและทำให้ศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรลดลง (สุวิณี วิวัฒน์วาณิช, 2554) นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ทำงานอยู่ สภาวะ การแข่งขันในศตวรรษที่ 21 สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก ส่งผลให้ทุกองค์กร ต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากสถานการณ์ปัญหาความรุนแรงของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และใน 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา นั้น ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2547 ทำ ให้มีผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก จากการถูกยิงด้วยอาวุธปืนหรือใช้วัตถุระเบิดเกิด ผลกระทบต่อสุขภาพจิต และความสงบสุขของประชาชนในการดำรงชีวิต และยังส่งผลกระทบต่อ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรสาธารณสุข เพราะนอกจากจะมีหน้าที่ให้บริการช่วยเหลือเยียวยาแก่ประชาชนผู้มารับบริการแล้ว ซึ่งภาระ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่เคร่งเครียด ในขณะที่เดียวกันยังอาจตกเป็นเป้าหมายในการถูกทำร้าย

อีกด้วย จึงต้องใช้ชีวิตอย่างหวาดระแวง กับเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่นระเบิด และการยิงยังคงเกิดขึ้นรายวัน เมื่อมองในภาพรวมของเหตุการณ์ความรุนแรงทั้งหมดจากสำนักข่าวอิศรา (2562) ได้สรุปตัวเลขความสูญเสีย ทั้งเสียชีวิตและได้รับบาดเจ็บ ยอดรวมผู้เสียชีวิตตลอด 15 ปีไฟใต้อยู่ที่ 4,011 ราย ผู้ได้รับบาดเจ็บ 10,651 ราย แยกตามกลุ่มอาชีพได้ดังนี้ ประชาชน เสียชีวิต 2,605 ราย บาดเจ็บ 5,943 ราย ทหาร เสียชีวิต 578 นาย บาดเจ็บ 2,735 นาย ตำรวจ เสียชีวิต 388 นาย บาดเจ็บ 1,599 นาย ผู้นำท้องถิ่น เสียชีวิต 241 ราย บาดเจ็บ 170 ราย ครู เสียชีวิต 109 ราย บาดเจ็บ 130 ราย คนร้าย เสียชีวิต 64 ราย บาดเจ็บ 7 ราย ผู้นำศาสนา เสียชีวิต 21 ราย บาดเจ็บ 25 ราย เจ้าหน้าที่รถไฟ เสียชีวิต 5 ราย บาดเจ็บ 42 ราย จะเห็นได้ว่า ผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์เกิดขึ้นทุกกลุ่ม ทุกศาสนา กลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบจากเหตุรุนแรงมากที่สุดคือประชาชนทั่วไป หรือประชาชนผู้บริสุทธิ์นั่นเอง ทำให้ภาระงานในการเยียวยาทั้งด้านร่างกายและจิตใจมีจำนวนมาก ซึ่งผู้ที่ให้การช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ (Helper) หรือบุคลากรสาธารณสุขจะได้รับปัญหาทางจิตใจ (Psychological distress) ไม่ต่างกับผู้ประสบเหตุโดยตรง และมีอาการใกล้เคียงกันคือได้รับผลกระทบจากการให้บริการช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากเหตุความรุนแรง ได้แก่ รู้สึกเสียใจ มีอารมณ์ร่วมไปกับผู้ป่วย มีความเครียดสะสม ได้รับผลทางจิตใจจากการช่วยเหลือเหยื่อ (Vicarious traumatization) และมีความเหนื่อยล้า เหนื่อยหน่าย (Burnout) (Vrklevski & Franklin, 2008) ผลทำให้เกิดความเครียดและขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจุบันงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีภาระงานมาก มีตัวชี้วัดที่ต้องรับผิดชอบและการติดตามผลงานจากผู้บริหารทุกระดับจากฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถติดตามผลงาน ความคาดหวังของผู้รับบริการที่ต้องการได้รับบริการที่มีคุณภาพ และเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ขาดขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน มีผลให้เกิดการเบื่อง่ายงาน และลาออกจากงาน ในปี พ.ศ. 2560 ที่ผ่านมา เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน หน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ หลายคนได้ลาออก เนื่องจากเกิดความเครียด ขาดแรงจูงใจในการทำงาน จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในระบบงานสาธารณสุข จึงมีความสนใจศึกษา ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และคาดว่าผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนางาน เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กรและนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาดตนเอง เสริมจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้การคงอยู่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ทำงานอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ เต็มความรู้ ความสามารถ ประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อการรับบริการ ส่งผลผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ในงาน ทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและ แรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน
2. จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เจริญนโยบาย เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางนโยบาย ในการบริหารงานในองค์กรเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งระดับบุคคล องค์กรและวิชาชีพ
2. เจริญปฏิบัติและการนำไปใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการเสริมสร้างให้มีจิตวิทยาเชิงบวกและแรงจูงใจในการทำงานเพื่อพัฒนาสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น นำผลการวิจัยที่ได้ไปสร้างระบบบุคลากรสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมความเข้าใจ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการมีจิตวิทยาเชิงบวกผ่านกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการ

เข้าใจตนเอง รักและผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองในการทำงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยด้าน จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 8,017 คน ได้กลุ่มตัวอย่างมาโดยวิธีกำหนดตัวอย่างใช้โปรแกรม G*Power 3 ได้ 480 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง (Sample group) ตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 480 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มี 2 ประเภท คือ

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก และการสนับสนุนทางสังคม

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological) หมายถึง ความสามารถในการทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ และยอมรับความผิดพลาดว่าเป็นผลที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และมองสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในทางที่ดีและปรับตัวเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.1 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานทำให้มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

1.2 ด้านความหวัง (Hope) มีความคิด ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ล่วงหน้า โดยเชื่อว่าสามารถหาวิธีต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ เป็นภาวะที่สะท้อนความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายเป็นความเชื่อว่าแผนและแนวทางที่กำหนดไว้สามารถปฏิบัติได้

1.3 ด้านการมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง มีการมองปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในทางที่ดี ยอมรับในความผิดพลาดว่าเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ และมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นได้เสมอ โดยมีความหวังว่าผลลัพธ์ที่ดีเกิดขึ้นกับตนเองในการทำงาน

1.4 ด้านความยืดหยุ่นตัว (Resilience) หมายถึง มีความสามารถในการปรับตัว สามารถเผชิญกับอุปสรรค ความขัดแย้ง ความล้มเหลวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานต่อไปให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

2. การสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึง การรับรู้ความช่วยเหลือหรือการคำจุน จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเพื่อนผู้ร่วมงานและครอบครัว ทำให้รู้สึกปลอดภัย ได้รับความเอาใจใส่ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ประเมินได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Thoits, 1986 ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ดังนี้

2.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม (Socioemotional aid) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือ ความรัก การดูแลเอาใจใส่ การยอมรับ เห็นคุณค่า และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัว

2.2 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational aid) หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ เกี่ยวกับนโยบาย แนวปฏิบัติใหม่ ๆ คำแนะนำในการแก้ปัญหา ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัว เพื่อปรับปรุงคุณภาพงานบริการรวมทั้งเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานสาธารณสุข

2.3 การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental aid) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือด้านแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัว

3. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้พลังงานไปเพื่อปฏิบัติงานสาธารณสุขในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการจัดความพิการและการฟื้นฟูสุขภาพของผู้ป่วย ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษาตามแนวทฤษฎีการจูงใจ – คำจุน (The Motivation – Hygiene Theory) Herzberg (1959) ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจในการทำงานและมีความพึงพอใจในงาน ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแรงผลักดันภายในที่เกิดจากความต้องการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในด้านการปฏิบัติงาน

3.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสามารถปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี เป็นที่พอใจของตนเองและผู้ร่วมงาน

3.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

3.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานที่ดำเนินในบทบาทหน้าที่อยู่ ซึ่งอาจเป็นงานประจำหรืองานชั่วคราว งานที่ง่ายหรือยากเกินไป งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรืองานที่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย ตลอดจนความรู้สึกรักที่เป็นอิสระในการทำงานด้วย

3.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในการที่จะมีงานสาธารณสุขที่สำคัญอยู่ในความรับผิดชอบ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ มีการตัดสินใจ และมีอำนาจเพียงพอที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

3.1.5 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงกว่าในหน่วยงานเดิม หรือหน่วยงานใหม่ รวมทั้งการรับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมและดูงาน

3.2 ปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้แรงจูงใจของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กร จะทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

3.2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal relation) หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ความเป็นมิตร การปรึกษาหารือกันระหว่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน

3.2.2 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง ความชัดเจนของนโยบายในการบริหารงานในหน่วยงาน ความเหมาะสมในการกระจายงาน และมอบหมายการงาน พิจารณาความดี ความชอบ หรือการปฏิบัติงานอื่นอย่างยุติธรรม ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3.2.3 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง ลักษณะทางด้านกายภาพ อันได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

3.2.4 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงาน รวมทั้งสวัสดิการและรายได้ ที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไร อย่างหนึ่งต่องาน

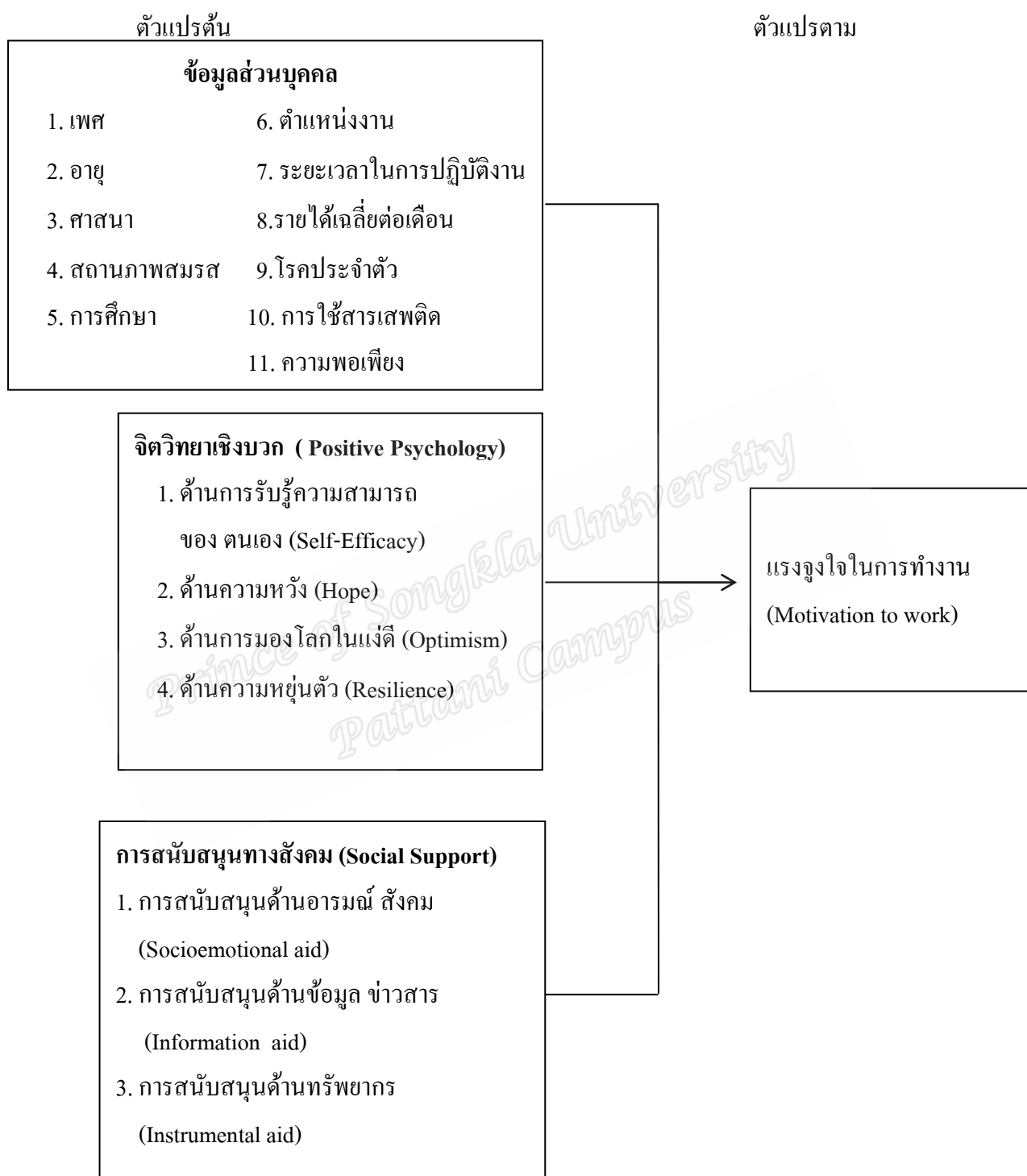
3.2.5 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงของหน่วยงาน

3.2.6 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายงาน รับผิดชอบต่าง ๆ ให้ลูกน้อง

4. เจ้าหน้าที่สาธารณสุข (Health worker) หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข นักการแพทย์แผนไทย และอื่น ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว ที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี

5. หน่วยงานสาธารณสุข (Public health agency) หมายถึง สถานบริการทางสาธารณสุข ของรัฐ ให้บริการด้านการรักษาพยาบาล งานควบคุมป้องกันโรค งานส่งเสริมสุขภาพกับประชาชนในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้