

## บทที่ 2

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาธารณสุขในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเห็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรและทฤษฎีการบริหารงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
4. การจัดองค์กรของโรงพยาบาลชุมชน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

##### นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

การปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ เป็นกระบวนการอันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนการจัดระบบ สุขภาพแห่งชาติให้เป็นระบบที่มุ่งให้ประชาชนทั้งหลายสามารถมีสุขภาพดีทั้งทางกาย ทางใจ ทางสังคม และ ทางจิตวิญญาณ ตลอดจนมุ่งให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพตามความจำเป็นอย่างมีประสิทธิภาพเป็นธรรมและมีคุณภาพมาตรฐานการพัฒนานโยบายหลักประกัน สุขภาพถ้วนหน้าเป็นประเด็นหนึ่งที่คณะกรรมการวิชาการกำหนดให้เห็นเป้าหมายของการปฏิรูประบบสุขภาพ

หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า หมายถึง สิทธิของประชาชนไทยทุกคนที่ได้รับบริการสุขภาพที่มีมาตรฐานอย่างเสมอหน้าด้วยเกียรติศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน โดยที่ภาระด้านค่าใช้จ่ายไม่เป็นอุปสรรคที่เขาจะได้รับสิทธินั้น “หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า” ไม่ใช่ “บริการสงเคราะห์” “บริการกึ่งสงเคราะห์” “บริการราคาถูก” หรือบริการที่เพียงการแก้ปัญหาสุขภาพแบบเฉพาะหน้าเท่านั้น แต่เป็นสิทธิตามกฎหมายของประชาชนไทยทุกคน ไม่ใช่การทุ่มงบประมาณไปที่กระทรวงใดกระทรวงหนึ่งโดยขาดการปรับระบบบริหารการจัดการ และไม่มีประกันสิทธิของประชาชน

### วัตถุประสงค์ของการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า คือ

1. ความเสมอภาค (Equity) ในการกระจายภาระด้านค่าใช้จ่ายในลักษณะถ้วนหน้า เป็นธรรม และเข้าถึงการบริการที่ได้มาตรฐานอย่างเสมอหน้า
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในระบบสุขภาพ กล่าวคือ เป็นระบบที่ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่าที่สุดโดยใช้ระบบการบริหารจัดการที่เคร่งครัด
3. ทางเลือกในการรับบริการ (Choice) ประชาชนควรมีสวัสดิ์เลือกบริการที่หลากหลาย เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ
4. การ “สร้าง” ให้มีสุขภาพดีถ้วนหน้า ระบบหลักเลือกบริการสุขภาพมุ่งผู้การสร้างสุขภาพถ้วนหน้าไม่ใช่เพียงคุ้มครองค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเท่านั้นแต่สามารถเน้นส่วนที่ บริการสุขภาพส่วนบุคคล (Personal healthcare) ที่เป็นบริการป้องกันและสามารถผนวกเงื่อนไขที่ กระตุ้นให้ประชาชนดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวให้ดีขึ้นได้ด้วย

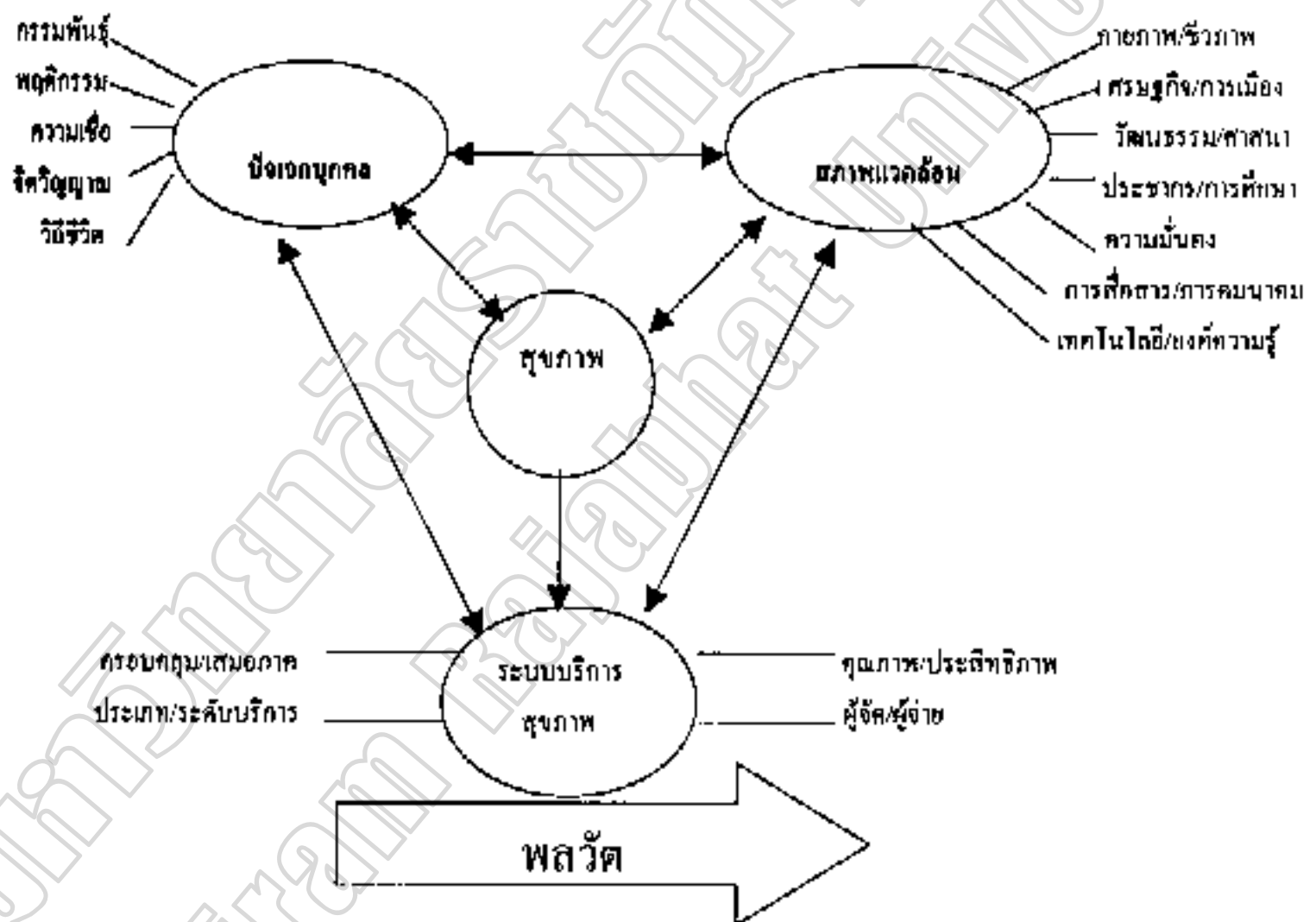
นายแพทย์ประเวศ วะสี (2544 : 2) ได้กล่าวถึงงานเกี่ยวกับสุขภาพกระจัดกระจายอยู่ในหน่วยงานหลากหลายแบบเกี่ยวหัวแตกขาดนโยบายที่เป็นเอกภาพ และขาดความเชื่อมโยง สัมพันธ์กันให้ครบถ้วน และถูกต้อง ฉะนั้นนโยบายสุขภาพที่เน้นเชิงรุกเพื่อสร้างสุขภาพถูกมองว่า เรื่อง สุขภาพ หรือ สุขภาวะ เป็นเรื่องของอุดมการณ์ ดังนั้นเป้าหมายของการพัฒนาจึงไม่ต่อยกเกิดขึ้น แม้ว่าสุขภาพของคนไทยโดยรวมจะดีขึ้นตามลำดับอายุเฉลี่ยยืนยาวขึ้น เป็นผลมาจากการที่มีโรคติดต่อ โรคติดเชื้อ และปัญหาสาธารณสุขลดลงไปมาก ระบบบริการสาธารณสุขมีการพัฒนา และกระจายตัวกันอย่างกว้างขวาง งบประมาณด้านการสาธารณสุขเพิ่มขึ้น แต่ก็พบว่าในภาพรวมได้เกิดปัญหาวิกฤตขึ้นในระบบสุขภาพ เนื่องจากสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆเปลี่ยนแปลงไป อย่างมาก และรวดเร็ว สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (2544 : 5) สรุปได้ดังนี้

1. ทัศนคติของสังคมไทยเน้นซ่อมสุขภาพเสียมากกว่าสร้างสุขภาพดี เน้นการพัฒนาในรูปแบบของการตั้งรับที่มีโรงพยาบาลเป็นศูนย์กลางในการซ่อมสุขภาพรายบุคคล รายโรค มากกว่าพัฒนาเชิงรุกที่เน้นการสร้างสุขภาพดีซึ่งสร้างได้ทุกๆ ที่
2. ระบบสุขภาพใช้เงินมากแต่ให้ผลตอบแทนต่ำ ในแต่ละปีคนไทยใช้จ่ายเงินเพื่อสุขภาพรวมกันกว่า 2.5 แสนล้านบาท ส่วนใหญ่เพื่อซ่อมสุขภาพเสียซึ่งค่าใช้จ่ายมีอัตราการเพิ่มร้อยละ 10 ต่อปี และไม่มีที่ท่าว่าจะควบคุมให้ลดลงมา
3. คนไทยป่วยและตายโดยไม่จำเป็นเป็นจำนวนมาก การป่วยและตายโดยไม่จำเป็นหมายถึงการป่วย และตายจากโรค หรือปัญหาที่ควรระวังป้องกันได้ เช่น เอดส์ ตายเกือบ 1 ล้านคน อุบัติเหตุ ปีละกว่า 3 หมื่นคน ป่วยโรคจิตโรคประสาท 2-3 ล้านคน ถึงขั้นฆ่าตัวตายปีละกว่า 5 พันคน และโรคอื่นๆ อีกจำนวนมาก

4. ระบบบริการสุขภาพมีปัญหาโรงพยาบาลแต่ละ โรงพยาบาลต่างแยกกันทำงาน ลงทุนซ้ำซ้อน ไม่คุ้มค่าในหลายพื้นที่ ในขณะที่ชนบทห่างไกลยังขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญ คุณภาพที่แตกต่างกัน การบริการสุขภาพกลายเป็นธุรกิจ สร้างความทุกข์ซ้ำเติมให้กับประชาชนที่เจ็บป่วยอยู่แล้ว

5. คนไทยเกือบ 20 ล้านคนขาดหลักประกันสุขภาพ เมื่อเจ็บป่วยต้องคิดถึงเรื่องเงิน เป็นลำดับแรกในขณะที่คนที่ได้รับประกันสุขภาพก็ได้รับการบริการไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วยและเป็น การประกันการซ่อมสุขภาพเสีย ไม่มีระบบใดที่ประกันการสร้างสุขภาพดีเลย

จากสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆที่กล่าวข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้ ตามภาพประกอบ 1 (กระทรวงสาธารณสุข. 2544 : 5)



ภาพประกอบ 1 แสดงความเชื่อมโยงและผลลัพธ์เกี่ยวกับสุขภาพ

## กระบวนการดำเนินงาน

1. กระบวนการดำเนินโครงการ หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานให้มีระบบบริการระดับปฐมภูมิที่ใกล้บ้าน ใกล้ใจให้บริการผสมผสานเป็นองค์รวมและต่อเนื่องโดยเน้นบริการเชิงรุกเพื่อสร้างสุขภาพที่มีคุณภาพเสมอภาคเป็นที่พอใจ

### 2. ขั้นตอนการดำเนินงาน

#### 2.1 จัดทำแผนปฏิบัติงาน โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

2.1.1 รับนโยบายจากกระทรวง

2.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการประกันสุขภาพถ้วนหน้า

2.1.3 แจกจ่ายละเอียดโครงการแก่เจ้าหน้าที่ระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ

2.1.4 สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย

2.1.5 ประชาสัมพันธ์

2.1.6 ขันตะเบียนและออกบัตรทอง

2.1.7 ให้บริการกลุ่มเป้าหมาย

2.1.8 ปรับข้อมูลรายงานการออกบัตรและการให้บริการ

2.1.9 สรุปวิเคราะห์ปัญหา

2.1.10 ประเมินผลการดำเนินงานโครงการนำร่อง

2.1.11 เตรียมการดำเนินการต่อไป

#### 2.2 จัดองค์การรับผิดชอบในงานประกันสุขภาพ

#### 2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประกันสุขภาพถ้วนหน้าประกอบด้วย

2.3.1 คณะกรรมการที่ปรึกษา

2.3.2 คณะกรรมการอำนวยการ

2.3.3 คณะกรรมการตรวจเยี่ยมและนิเทศติดตาม

2.3.4 คณะกรรมการดำเนินการขันตะเบียนและออกบัตรผู้มีสิทธิ

2.3.5 คณะกรรมการประชาสัมพันธ์

2.3.6 คณะกรรมการประเมินผล

#### 2.4 แจกจ่ายละเอียดโครงการแก่ผู้บริหารและบุคลากรระดับปฏิบัติงาน

#### 2.5 การขันตะเบียนและออกบัตร

#### 2.6 การประชาสัมพันธ์ มีการประชาสัมพันธ์ทั้งแนวกว้างและเชิงลึกในชุมชน

#### 2.7 การจัดบริการศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์แก่ประชาชน

#### 2.8 การประเมินผลโครงการ วางแผนประเมินเป็น 2 ระยะคือระยะเริ่มให้บริการและ

ประเมินระยะหลังสิ้นสุดโครงการนำร่อง

### ปัจจัยที่นำสู่ความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่

1. ความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทุกคน
2. ความเสียสละของเจ้าหน้าที่ทุกคน

#### การดำเนินการของพื้นที่ แบ่งเป็น 2 ระยะ

##### 1. ระยะเปลี่ยนผ่าน การดำเนินการคือ

- 1.1 ต้องพยายามดึงประชาชนให้เข้าสู่ระบบบริการให้ครอบคลุมมากที่สุด
- 1.2 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้ดี เพื่อให้ประชาชนพอใจและเลือกลงทะเบียน

กับหน่วยบริการของรัฐ

##### 2. ระยะต่อไป จึงเปิดให้เอกชนเข้าร่วมแข่งขันในการให้บริการโดยประชาชนมีสิทธิ

เลือกรับบริการกับหน่วยบริการได้ตามความสมัครใจ

### แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน

#### ความหมายขององค์กร

ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 55) ได้ให้ความหมายคำว่า องค์กรหรือองค์การ หมายถึง ศูนย์กลางกิจการที่รวมประกอบขึ้นเป็นหน่วยงาน และสุชาติ ประชากุล (2528 : 120) ให้ความหมายขององค์กรว่าเป็น หน่วยงานซึ่งมีคนจำนวนมากร่วมมือร่วมใจกันที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด มีระเบียบแบบแผนและเหตุผล ทั้งมีกฎหมายยอมรับให้จัดตั้งได้ นอกจากนี้แล้วการปฏิบัติงานของบุคคลที่อยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้จะต้องอาศัยการจัดการ โดยเฉพาะการจัดการด้านบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายคือ ความสำเร็จ การบริหารงานบุคคลเริ่มตั้งแต่การสรรหา อบรม แต่งตั้ง และดำเนินการต่างๆ เพื่อให้บุคคลมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ

#### หลักในการบริหารองค์กร

ฟลิปโป (Flippo. 1996 : 3-5) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคลนั้นมีหลักเกณฑ์ในการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planing) ได้แก่ การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคล เป็นการรวบรวมความคิดและกระบวนการตัดสินใจเพื่อเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานบุคคลในองค์กร
2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) ได้แก่ การจัดการแบ่งหน่วยงานให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบเฉพาะกับโครงการของหน่วยงานให้ประสานสัมพันธ์กันมิให้เกิดความยุ่งยากแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ

3. การบังคับบัญชา (Directing) รวมถึงการทำให้บุคคลทำงานโดยความเต็มใจและได้ผลดีด้วย

4. การควบคุม (Controlling) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนและนโยบาย

ส่วนเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1960 : 178-179) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่าการทำงานให้ได้ผลดีที่สุดนั้นต้องอาศัยปัจจัยจูงใจ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยชำระรักษาคนให้ทำงานในองค์กรนั้นคือ ไป (maintenance หรือ hygiene factors) ซึ่งเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นให้คนพอใจในงานที่ทำ ได้แก่

1.1 นโยบายขององค์กรและการบริหารงาน

1.2 การบังคับบัญชา

1.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

1.4 เงินเดือน

1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นซึ่งจะนำมาใช้ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานดีขึ้น (motivation factors) ได้แก่

2.1 ความสำเร็จของงาน

2.2 การยกย่องและการยอมรับนับถือ

2.3 ความก้าวหน้า

2.4 ตำแหน่งงาน

2.5 ความรับผิดชอบ

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : 1981) ได้กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้คือ ปัจจัยสิ่งจูงใจจากสภาพความเป็นจริงของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ทั้งการร่วมแรง การร่วมทรัพยากร และอื่นๆนั้นมีเหตุผลอยู่ 2 ประการคือ

1. การมองเห็นว่าตนเองจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในสิ่งที่ตนทำไปซึ่งถือเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดมีสิ่งจูงใจเป็นตัวนำ

2. ตนเองมีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมนั้นได้เป็นอย่างดี การที่ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจะต้องมีการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ที่เหมาะสม เช่นภาวะผู้นำ กฎระเบียบ และลักษณะการทำงานควรเป็นลักษณะที่เปิดโอกาสให้ทุกคนหรือทุกกลุ่มในชุมชนมีโอกาสเข้าร่วมในการพัฒนาในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง โดยการเข้าร่วมอาจเป็นในรูปแบบของการมีตัวแทน หรือการเข้าร่วมโดยตรงก็ได้ ควรใช้เวลาที่กำหนดชัดเจนเพื่อผู้ที่เข้าร่วมจะสามารถกำหนดเงื่อนไขตามสภาพความเป็นจริงของตนและกำหนดลักษณะของกิจกรรมที่แน่นอน

อาจกล่าวได้ว่าการบริหารบุคคลมีส่วนต่อการเสริมสร้างบุคคลในองค์กรให้มีภาวะคือหรือวันที่จะร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและความสำเร็จ ซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐานของความพึงพอใจของกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ สิ่งสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือความต้องการของคน ผู้บริหารต้องศึกษาและทำความเข้าใจว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องการอะไร เพื่อที่จะตอบสนองได้ถูกต้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม สหประชาชาติ (UNITED NATION) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกระทำและเกี่ยวข้องกับมวลชนในระดับต่างๆ คือเป็นการกระทำโดยสมัครใจเกี่ยวกับจุดประสงค์ทางสังคมและการจัดสรรทรัพยากร ในทำนองเดียวกัน เบิร์คเลย์ (Berkley) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้นำอนุญาตให้ผู้ตามเป็นจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุดเท่าที่จะมากได้เป็นต้นว่าการยอมให้ผู้ตามหรือ ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพการทำงาน การกำหนดนโยบาย และแม้กระทั่งการเลือกตั้งผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา (กองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข, 2542 : 68)

กล่าวโดยสรุปความหมายของการมีส่วนร่วม คือ กระบวนการเกี่ยวกับการกระทำที่เกี่ยวข้องกับมวลชนในระดับต่างๆ ซึ่งทำด้วยความสมัครใจโดยผู้นำจะอนุญาตให้ผู้ตามจำนวนมากที่สุดมาร่วมในการกำหนดจุดประสงค์การทำงาน สภาพการทำงาน กำหนดนโยบาย รวมทั้งการเลือกผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา

### ลักษณะและรูปแบบของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของชุมชนต่างๆ จะมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะเฉพาะและรูปแบบต่างๆ ของการมีส่วนร่วม องค์กรสหประชาชาติ (กองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข, 2542 : 69) ได้รวบรวมลักษณะและรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้คือ

1. การมีส่วนร่วมแบบเป็นไปเอง ซึ่งเป็นไปโดยการอาสาสมัครหรือการรวมตัวกันขึ้นเองเพื่อแก้ปัญหาของตนเอง โดยเน้นการกระทำที่มิได้รับการช่วยเหลือจากภายนอกซึ่งมีรูปแบบที่เป็นเป้าหมาย

2. การมีส่วนร่วมแบบชักนำ ซึ่งเป็นการเข้าร่วมโดยต้องการความเห็นชอบ หรือสนับสนุนโดยรัฐบาลซึ่งเป็นรูปแบบโดยทั่วไปของประเทศที่กำลังพัฒนา

3. การมีส่วนร่วมแบบบังคับ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ผู้มีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินงานของรัฐบาลภายใต้การจัดการ โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโดยการบังคับโดยตรงรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ผู้กระทำได้รับผลทันทีแต่จะไม่ได้รับผลกระทบระยะยาวและจะมีผลเสียที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในที่สุด

รูปแบบของการมีส่วนร่วม จำแนกออกเป็น 3 รูปแบบด้วยกันคือ

1. รูปแบบโดยเนื้อหา หมายถึง การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยการเข้าร่วมการตัดสินใจ และกำหนดแผนเข้าร่วมในการกระทำ เข้าร่วมในการรับผลประโยชน์ และเข้าร่วมในการประเมินผลของการกระทำ

2. รูปแบบโดยการจัดรูปความสัมพันธ์หรือการจัดรูปองค์กรหมายถึง การที่ประชาชนจะเข้าร่วมในเนื้อหาข้างต้นด้วยรูปแบบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในชุมชนและนอกชุมชนซึ่งอาจจะเป็นการมีส่วนร่วมโดยการสมัครใจ ไปเองการมีส่วนร่วมแบบชักจูง การมีส่วนร่วมแบบถูกบังคับ และความสัมพันธ์ในรูปแบบข้างต้นอาจเป็นแบบมีตัวแทนในการเข้าร่วมก็ได้

3. รูปแบบโดยกิจกรรม หมายถึง การที่ประชาชนจะเข้าร่วม โดยมีเนื้อหาและความสัมพันธ์ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งประชาชนจะเข้าร่วมในรูปแบบการแข่งขัน รูปแบบไม่แข่งขัน หรือแบบเฉื่อยชาก็ได้

กระบวนการของการมีส่วนร่วม องค์การอนามัยโลกได้กล่าวถึงกระบวนการของการมีส่วนร่วมมีขั้นตอนดังนี้คือ

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน วิเคราะห์ปัญหา
2. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมโดยจะต้องมี การร่วมตัดสินใจด้วยในทุกขั้นตอน
4. มีส่วนร่วมกำหนดการใช้ทรัพยากร ในการจัดสรรควบคุมการเงินและการบริการการร่วมใช้ประโยชน์
5. มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

คาสเปอร์สัน และ บริแบท (Kasperson and Breitbart, 1974 : 3-4 ; อ้างถึงใน ประพนธ์ ปิรรัตน์, 2534 : 7) ได้เสนอมাত্রวัดระดับของการจำแนกว่า การกระทำอะไรจึงถือเป็นการมีส่วนร่วมซึ่งสรุปได้ว่าเป็น การกระทำโดยแต่ละบุคคลมิใช่เป็นการกระทำโดยกลุ่ม ซึ่งอาจจะทำให้การวิเคราะห์หรือการ ได้ข้อสรุปที่ไม่ถูกต้องเพราะการแสดงออกของแต่ละคนในกระบวนการมีส่วนร่วมจะมองเห็นได้ถึง ค่านิยม การรับรู้ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล กล่าวคือ กริยาที่ถือว่าเป็น การมีส่วนร่วม เช่นกริยาที่แสดงออกต่อผลของการกระทำนั้น โดยตรงของแต่ละบุคคล ความหนาแน่นของการกระทำซึ่งแสดงออกโดยการร่วมปฏิบัติที่บ่อยครั้ง ระยะเวลาของกิจกรรมที่ยาวนาน

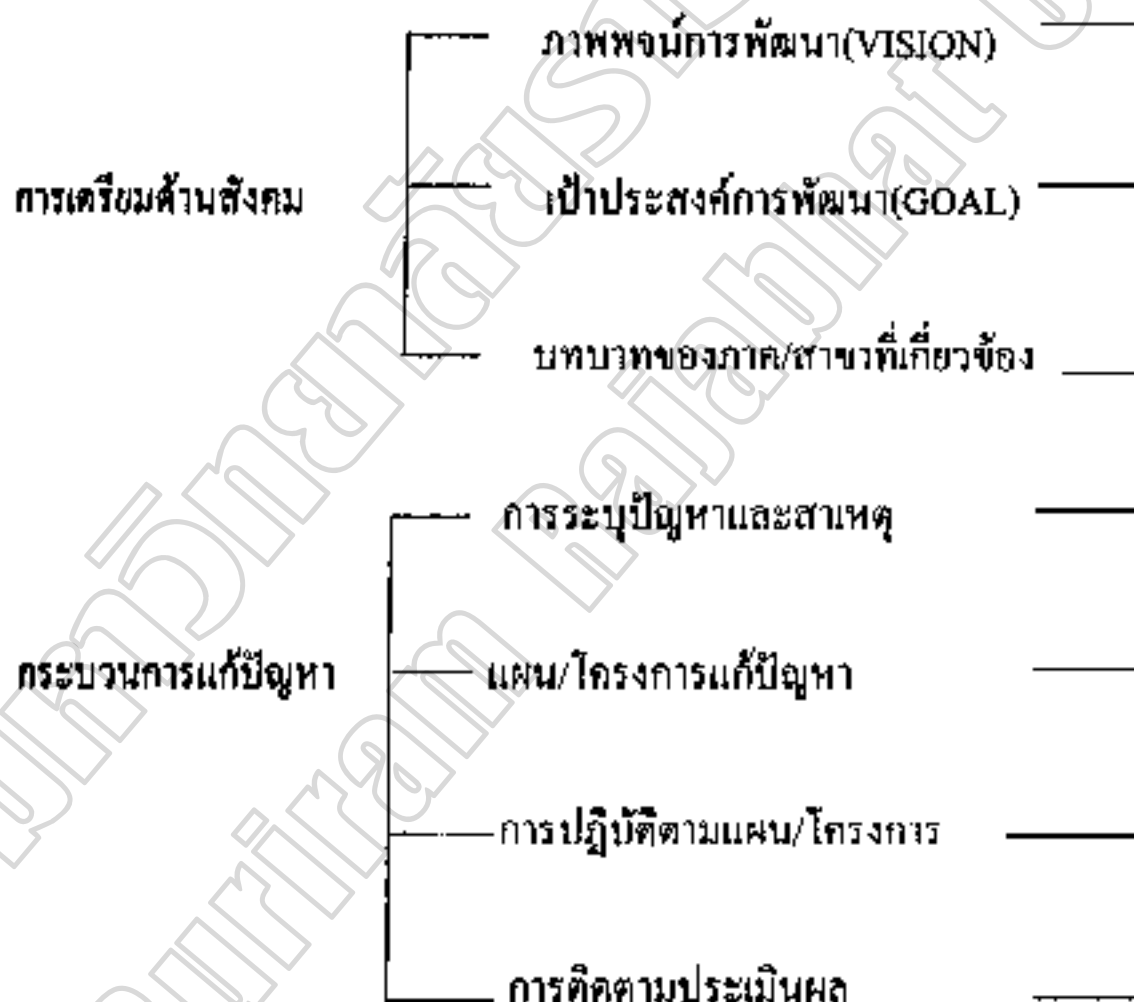


หรือความผูกพันที่มีแรงจูงใจต่อการกระทำคุณภาพของการเข้าร่วมซึ่งดูจากผลและผลกระทบของการกระทำในเบื้องต้น เช่น ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ และการเปิดกว้างยอมรับความสามารถความคิดเห็น และมีภาระประเมินผล

เจมส์ คีตส์ ปิ่นทอง (2533 : 272 - 273) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 4 ขั้นตอนด้วยกันคือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาจากชาวบ้าน
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล

ส่วนกรอบแนวคิดระบบการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ประพนธ์ ปิยรัตน์ (2534 : 7-8) ได้สรุปกรอบแนวคิดและระบบการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้



จากกรอบแนวคิด ระบบการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวข้างต้นที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคือการเตรียมทางด้านสังคม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความพร้อมแล้วจึงเริ่มดำเนินการปฏิบัติตามขั้นตอนของกลวิธีและกระบวนการพัฒนา

### ปัจจัยของกรรมมีส่วนร่วม

กรรมมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนานั้นจะเกิดขึ้นได้ในลักษณะต่างๆต้องมีปัจจัยที่เหมาะสม และปัจจัยที่มีผลต่อกรรมมีส่วนร่วมของประชาชนสรุปได้ดังนี้คือ

1. การปฏิบัติตนให้คล้อยตามความเชื่อพื้นฐานของตนเองและความเชื่อพื้นฐานของกลุ่ม
2. การปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานของตนเองและกลุ่ม
3. การส่งเสริมปกป้องและรักษาเป้าหมายของตนเองและกลุ่ม
4. ประสบการณ์ของบุคคลบางครั้งพฤติกรรมของบุคคลอาจมาจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา
5. ความคาดหวัง บุคคลหรือกลุ่มจะกระทำในสิ่งที่คาดหมายว่าจะทำใน สถานการณ์ เช่นนั้นและมักปฏิบัติต่อผู้อื่นตามที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วย
6. การมองแต่ตนเอง บุคคล หรือกลุ่มบุคคล มักจะกระทำในสิ่งที่คิดว่าตนควรจะทำ เช่นนั้น โอกาสบุคคล หรือกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติของสังคม เฉพาะในทางที่เกี่ยวข้อกับจำนวนและ โอกาสซึ่ง โครงสร้างทางสังคมเอื้ออำนวยให้เขาได้กระทำ เช่นนั้น
7. ความสามารถ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมบางอย่างที่ตน เห็นว่าสามารถทำได้
8. การสนับสนุน บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมักจะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขารู้สึกว่าได้รับการ
9. สนับสนุนที่ค้ำให้อำนาจกระทำเช่นนั้น

### การประสานงานของผู้ร่วมงาน

กรรมมีส่วนร่วมในการพัฒนาขององค์กรและภาคต่างๆต้องอาศัยการประสานงานของผู้ร่วมงาน การประสานความคิดความเข้าใจของคนเข้าด้วยกันคือองค์ประกอบ 3 ประการของผู้ร่วมงานคือ

1. จิตใจ หมายถึงความเป็นมิตร มนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความอ่อนน้อมถ่อมตนให้เกียรติซึ่งกันและกัน จริงใจ ซื่อสัตย์ ความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน รู้เขา รู้เรา การมีน้ำใจ การเสียสละ
2. ความคิดและอุดมการณ์ หมายถึง การคิดอย่างมีเหตุผล ยึดมั่นในเป้าหมายที่ถูกต้อง ถือว่างานมิได้เป็นของผู้หนึ่งผู้ใด โดยเฉพาะแต่เป็นของทุกคน
3. กิจกรรม หมายถึง ทำกิจกรรมต่างๆตามแผน ตามบทบาทและขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบร่วมกันซึ่งกำหนดไว้แล้วด้วยความเต็มใจ

สรุปได้ว่า การที่บุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา จะต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคคลในทุกระดับในชุมชนที่มีความพร้อม เข้าร่วมพัฒนาด้วยความสมัครใจ และมองเห็นประโยชน์ของการพัฒนานั้นๆ โดยลดบทบาทของผู้นำให้มีความเสมอภาค และเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และ ดำเนินการตามความคิดเห็นของกลุ่มในการกระตุ้นอาชีพ เทคนิคในการประชุมระดมสมองและใช้กระบวนการกลุ่มในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อให้เกิดการยอมรับความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กร

เงื่อนไขที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ความร่วมมือเป็นหัวใจของงานในทุกองค์กรจากการศึกษาวิจัยในความสำเร็จของบริษัทธุรกิจขนาดใหญ่ของประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่าปัจจัยสำคัญ ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จคือ ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมที่สำคัญมีดังนี้คือ

1. ภาวะผู้นำ การให้ความหมายของภาวะผู้นำมีข้อจำกัดเนื่องจากมีขอบเขตกว้างขวางเกี่ยวข้องกับผู้นำเอง ผู้ตามและสถานการณ์แวดล้อมมีการศึกษาจากหลายสาขาวิชาเป็นองค์ความรู้ที่ไม่มีข้อยุติพอกกล่าวได้ว่าผู้นำและ ภาวะผู้นำ ดังนี้

ความหมายของผู้นำ (Leader) มีนักวิชาการ นักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ต่างกักันพอสรุปได้ดังต่อไปนี้ ภิญญู สาร (2526 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ คนที่มีอำนาจหรือมีความสามารถที่จะ โน้มน้าวจิตใจคน ให้ทำตามความคิด ความต้องการ หรือคำสั่งของตนได้ บางครั้งความเป็นผู้นำก็เรียกว่า “ประมุขศิลา” หมายถึง อำนาจของบุคคลในการก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน โดยการตัดสินใจร่วมกันเพื่อที่จะสร้าง “ศรัทธา” ให้เกิดขึ้นเพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และความต้องการทั้งของหน่วยงานหรือองค์กร และของผู้บริหาร ผู้นำจึงเป็นคนที่มีความเห็นอกว่าเมื่อมีการคิดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นแต่ความเห็นอกว่าดังกล่าวเป็นการเห็นอกว่าด้วยเหตุผลและการยอมรับนับถือด้วยความจริงใจของผู้อื่นมิใช่ด้วยอำนาจผู้บริหาร ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำเสมอไป แต่ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามเป็นผู้นำให้ได้ด้วยการบริหารงานจึงจะสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและเกียรติ รุ่งแจ้ง (2543 : 16) ได้กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) คือ ผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ในกลุ่มเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รับผิดชอบในหน้าช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานมีความปรารถนาเพื่อคทนกล้าตัดสินใจ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งที่ยังบกพร่องอยู่ เข้ากับผู้อื่น สนับสนุนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างาน แต่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีลักษณะความเป็น ผู้นำ เพราะความเป็นผู้นำจะได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากกลุ่มจึงจะมีผลต่อการกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้

บรรลุดูวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มอย่างราบรื่น เรียบร้อยสมาชิกของกลุ่มทุกคนมีความพึงพอใจ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นสถานะที่ผู้นำได้แสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองโดยการใช้พลังอำนาจหรืออิทธิพลความสามารถในการ โน้มน้าวชักจูงให้ผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลได้แสดงพฤติกรรมอันจะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกลุ่ม สิ่งที่ผู้นำได้แสดงออกมานั้นคือภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามความต้องการของตนเองและบรรลุดูจุดมุ่งหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ ความสำคัญของภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานนั้นงานจะไม่บรรลุดูวัตถุประสงค์ได้เลย ถ้าหัวหน้าขาดการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพย่อมทำให้ไม่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุดูเป้าหมาย (ฮูซี สังขพานิช, 2543 : 27)

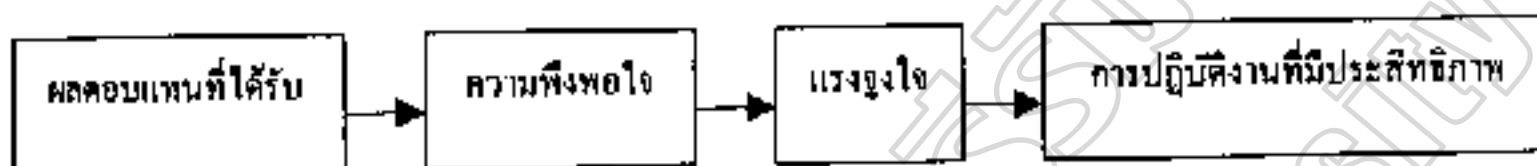
2. ความพึงพอใจ ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

คิเรก ฤกษ์ทรัพย์ (1972 : 35) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง ทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติต่อสิ่งนั้น การที่บุคคลหนึ่งมองเห็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนเองจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาคើขึ้น หรือขึ้นอยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดการคนทำงานซึ่งได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของเขาแล้ว ความพึงพอใจของคนทำงานจะสูงและผลงานจะติดตามไปด้วย ความพึงพอใจอาจจะเปลี่ยนแปลงได้เมื่อกาลเวลาหรือสถานการณ์แวดล้อมอื่นๆเปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับเปล่งศรี อิงคณินันท์ (2526 : 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคลเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงานและยังรวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี หรือเต็มใจของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติซึ่งความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านจิตใจและวัตถุ

จากกรณีศึกษาถึงความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผู้วิจัยห่อสรุปความหมายของความพึงพอใจได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกชอบและความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะก่อให้เกิดแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จและบรรลุดูตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

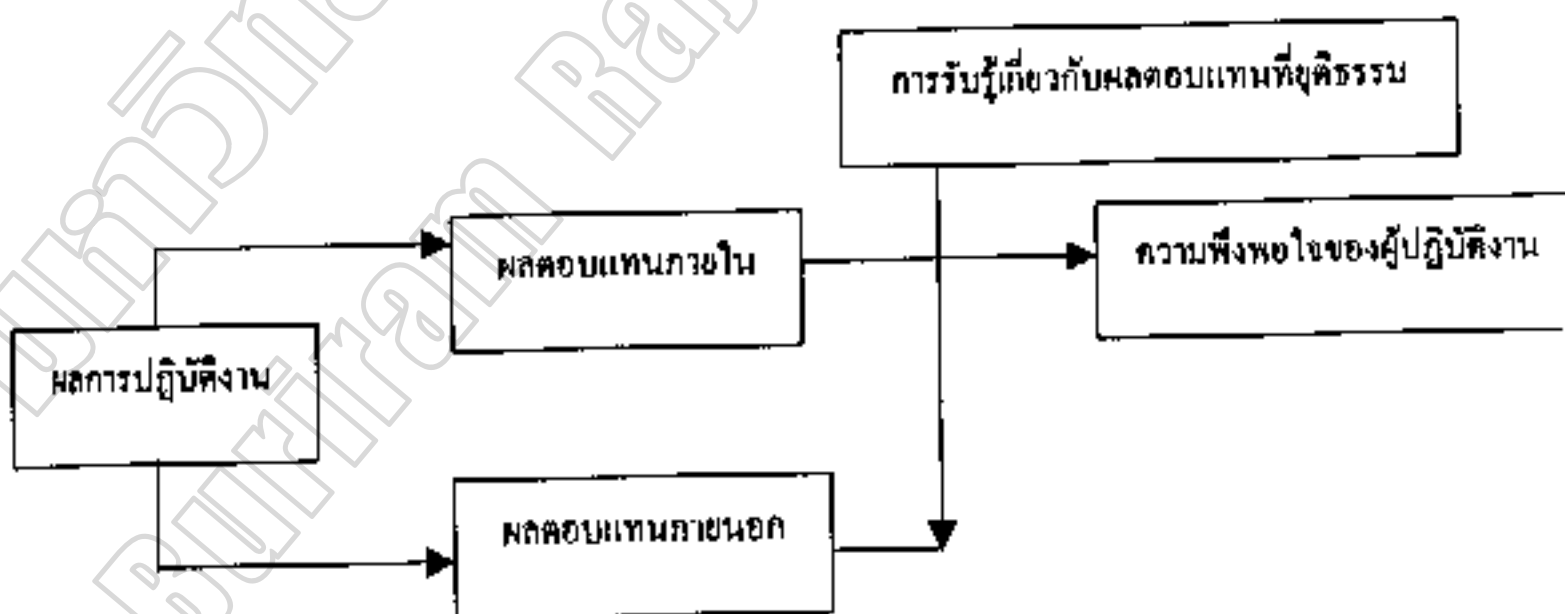
เดวิส (Davis, 1951); อ้างถึงในสมยศ นาวิก (2521 : 155) เชื่อว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัย

ต่างๆที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน นโยบาย การบริหารและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ตามแนวคิดนี้สามารถอธิบายด้วยภาพดังนี้ (สมยศ นาวิการ. 2521 : 155)



ภาพประกอบ 3 แสดงความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

พอร์ทเตอร์และโลวเลอร์ (Porter & Lowler, 1967); อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ (2521 : 119) เชื่อว่าผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยง ด้วยปัจจัยอื่นๆ และการปฏิบัติงานที่ดี จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสมซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ สรุปได้ดังภาพประกอบ 1 (สมยศ นาวิการ. 2521 : 119)



ภาพประกอบ 4 แสดงการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ

จากแผนภูมิจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปแบบของรางวัลหรือผลตอบแทนซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายในและผลตอบแทนภายนอก โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับ

ความยุติธรรมของผลตอบแทนซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนั้นคือความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะถูกกำหนด โดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง และการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน หากผลตอบแทนจริงมากกว่าผลตอบแทนที่รับรู้แล้วความพึงพอใจย่อมจะเกิดขึ้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัติงานนั้นทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจเพียงใดซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้อยู่ในทุกประเภทงานก็คือองค์ประกอบต่างๆในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดีและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงานการที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆซึ่งมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้

ฮาร์เรล (Harrell, 1972) อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145 - 153) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีดังนี้คือ

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน การศึกษา เงินเดือน ความสนใจ เป็นต้น

ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้าน และที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น

ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การนิเทศงาน เป็นต้น

สำหรับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน การบริหาร และผู้บริหาร ปัจจัยด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน นอกจากนี้ปัจจัยดังกล่าวแล้วปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ได้แก่ อายุ การศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานเช่นเดียวกัน

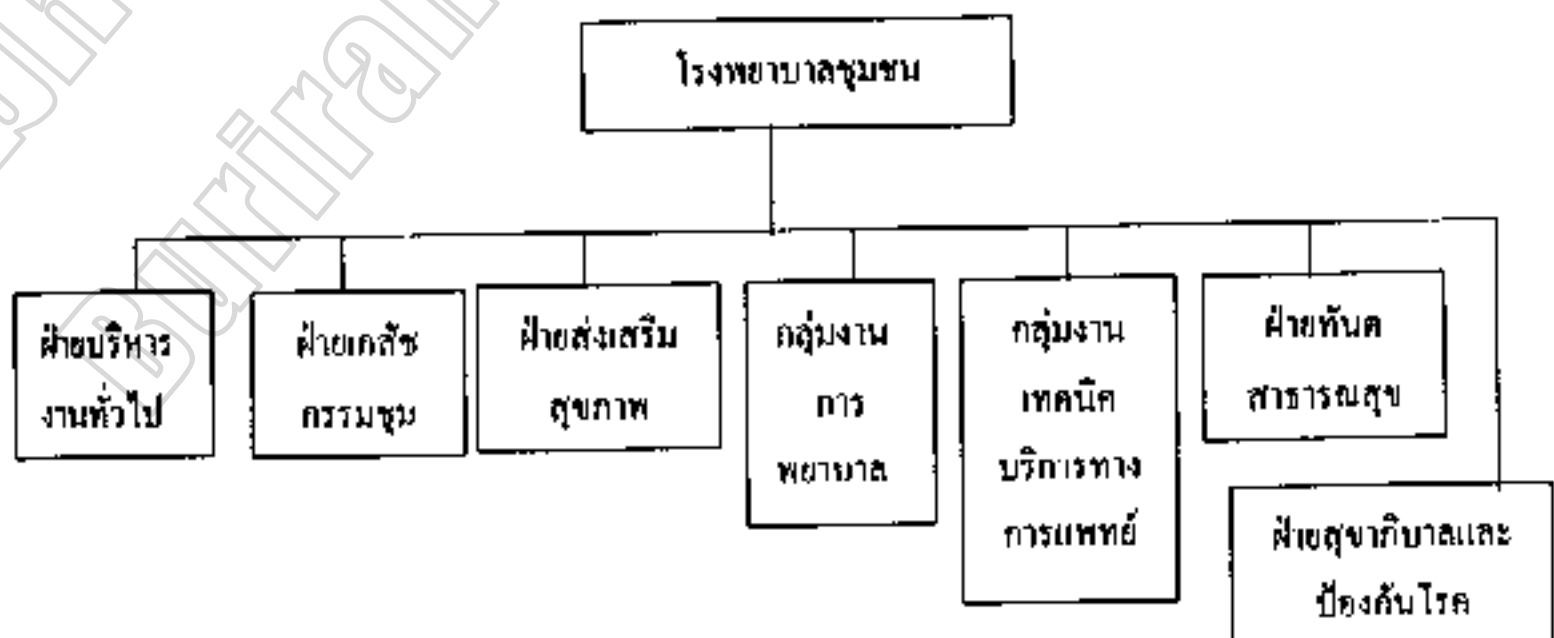
## การองค์กรของโรงพยาบาลชุมชน

### ความหมายโรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชน ได้แก่ โรงพยาบาลอำเภอต่างๆจัดตั้งโดยมีจุดมุ่งหมายให้เป็นจุดศูนย์กลางของงานด้านการรักษาพยาบาล และงานส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนป้องกันโรคให้แก่ประชาชนที่อยู่ในหมู่บ้าน ในเขตอำเภอนั้นๆกำหนดให้มีขอบเขต ขีดความสามารถในการรักษาโรคขั้นต้น ทำการผ่าตัดฉุกเฉินได้และแต่ละแห่งมีแพทย์ประจำประมาณ 3 คน มีผู้อำนวยการ (นายแพทย์สาธารณสุขชุมชน) เป็นหัวหน้าโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 - 30 เตียงมีอัตรากำลังประมาณ 88 ตำแหน่ง โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง อัตรากำลังประมาณ 121 ตำแหน่ง โรงพยาบาลชุมชนขนาด 90 เตียงมีอัตรากำลังประมาณ 146 ตำแหน่ง และโรงพยาบาลขนาด 120 เตียงมีอัตรากำลังประมาณ 171 ตำแหน่ง (กระทรวงสาธารณสุข. 2540 : 10) โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการสาธารณสุขในระดับปลายสุดที่มีแพทย์ประจำโดยให้บริการครอบคลุมกิจกรรมกว้างขวาง ตั้งแต่การสาธารณสุขมูลฐานจนถึงบริการระดับทุติยภูมิ จากบทบทวนหน้าที่ ดังกล่าวทำให้โรงพยาบาลชุมชนสามารถแบ่งเบาภาระของโรงพยาบาลจังหวัดในด้านการรับและ ส่งต่อผู้ป่วย ขณะเดียวกันก็ยังให้การสนับสนุนทางวิชาการแก่สถานเือนามัย และชุมชนในพื้นที่ด้วยซึ่งในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา โรงพยาบาลมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วจากสถานเือนามัยชั้นหนึ่งเปลี่ยนมาเป็นโรงพยาบาลชุมชน ที่มีหลายขนาด มีบุคลากรหลากหลายสาขาอาชีพ มีสิ่งก่อสร้าง และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนเครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัย และมีบริการแพทย์เฉพาะทางในโรงพยาบาลขนาด 30 เตียงขึ้นไป

โครงสร้างองค์กร โรงพยาบาลชุมชนสามารถนำเสนอเห็นแผนภูมิได้ดังนี้

(แผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับโรงพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. 2542 : 12)



ภาพประกอบ 4 แสดงโครงสร้างองค์กรของโรงพยาบาลชุมชน

### ประเภทกำลังคนของโรงพยาบาลชุมชน

จากการสำรวจของสำนักงานโยธาและแผนพัฒนาแห่งชาติ เมื่อ พ.ศ. 2541 พบว่าประเภทกำลังคนของโรงพยาบาลชุมชน สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มกำลังคนด้านสุขภาพ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล เป็นต้นซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ มีประมาณร้อยละ 93 ของทั้งหมด
2. กลุ่มข้าราชการสายสนับสนุน (สายบริหาร) เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่เวชสถิติ เป็นต้น ซึ่งมีเป็นส่วนน้อยประมาณร้อยละ 7 และเป็นกลุ่มที่มีน้อยมาก เมื่อเทียบกับกรณีอัตรากำลัง ทั้งนี้เป็นผลกระทบบจากนโยบายไม่เพิ่มอัตรากำลังใหม่สำหรับข้าราชการสายสนับสนุนทำให้โรงพยาบาลชุมชนขาดแคลนข้าราชการกลุ่มนี้มาก ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพงานด้านบริหารของโรงพยาบาลชุมชน (สำนักงานโยธาและแผนสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2543 : 13)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์หัวข้อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาธารณสุขในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า มีงานวิจัยที่สอดคล้องกันหลายเรื่องสามารถแยกเป็นปัจจัยตามจุดมุ่งหมายดังนี้

#### ปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านประชากร

ปัจจัยทางด้านประชากร ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นประเด็นที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าซึ่งฉัตร มงคลศรี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีอายุและอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานสินเชื่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุงานมากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยและอายุงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และครรชิต สลับแสง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่น พบว่าปัจจัยด้านสถานภาพ ตำแหน่ง และแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาจังหวัดมีผลต่อประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับชุมพล รัตนา (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะ



เวลาที่เป็นกรรมการกลุ่มออมทรัพย์ฯ การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานของกรรมการกลุ่มออมทรัพย์ฯ อาชีพ รายได้ การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ/เอกชน การได้รับข่าวสารและความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน และสุขเมธ แสงนิ่มนวล (2531 : 109) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกสหกรณ์ในกิจกรรมหมู่บ้านแบบสหบาล ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้าน สหกรณ์เคหะสถานกรุงเทพ จำกัด โครงการ 4 กรุงเทพมหานคร พบว่า ความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมการพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก

รวมทั้งช่วย สันติวงษ์และคนอื่น ๆ (2526 : 67) ยังได้กล่าวถึง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ อันได้แก่ อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมดำเนินงานของบุคคล ลักษณะส่วนบุคคล เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานทางเศรษฐกิจ-สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดของครอบครัว ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ความสามารถ และลักษณะทางจิตวิทยา

ความรู้ความสามารถ เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงานเป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เขาขณะสภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขาสามารถคาดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง

ลักษณะทางจิตวิทยา เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรมลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทัศนคติ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพเป็นต้น

#### ปัจจัยลักษณะประชากร ประกอบด้วย

เพศ ความแตกต่างของเพศนั้นส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่ง สุพัฒนา เศษาคิวษ์ ณ อุทยาน (อ้างถึงใน ไพเราะ ไตรดิลาพันธ์. 2534 : 41) กล่าวว่า ลักษณะของเพศชายมีการริเริ่มสร้างสรรค์ วิเคราะห์แยกแยะมีความมั่นใจในตนเองมากกว่าเพศหญิง แต่เพศชายก็จะยอมจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ น้อยกว่าเพศหญิง และประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 95) กล่าวว่า เพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศทำให้ความสนใจในงานแตกต่างกัน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 92,146) จากการศึกษาของพรทิพย์ อุ้ม โกลส (2532 : 74) พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านบริหารของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพป้องกันโรค โรงพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มีความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็นและพฤติกรรม เนื่องจากคนในวัยต่างๆกัน ย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2528 : 29) ได้กล่าวว่า ในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับเรื่องอายุ ในเรื่องการยอมรับสิ่งใหม่ๆ ใ้ว่า กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี จะมีการรับสิ่งใหม่ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป และปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 146) ได้กล่าวอีกว่าอายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสพการณ์ในการทำงานผู้มีอายุมากมักจะมีประสพการณ์ในการทำงานนานด้วย

สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเรามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการศึกษาของวันเพ็ญ ตั้งสะสม (2532 : 118) พบว่าสถานภาพสมรสมีผลในการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณะสุขมูลฐานของหัวหน้าสถานีอนามัย ผู้ที่มีสถานภาพ โสดทำงาน ได้ดีกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสอื่นๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของกองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (2521 : 204-205) พบว่าเจ้าหน้าที่ ที่ไม่มีพันธะทางครอบครัวจะสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวกว่า

วุฒิการศึกษา การศึกษาเป็นปัจจัยช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผลมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย (ไพเราะ ไตรดิลาพันธ์. 2534 : 43) การศึกษาจึงมีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี จากการศึกษาของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรคโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านบริหาร

ความสามารถในการปฏิบัติงานของมนุษย์มาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสพการณ์ การศึกษา และการอบรม การมีประสพการณ์ใดก็ตามย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานมาไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าคนที่ทำงานนานกว่าจะมีประสพการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมมีประสพการณ์ต่างกัน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2522 : 131-132) ประสพการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ และคนที่มิประสพการณ์ในการทำงานเป็นเวลานานย่อมได้เปรียบในด้านความชำนาญงาน

สรุปปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านประชากร ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน ของแต่ละคนมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

#### ปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านองค์กร

จากการศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านสภาพขององค์กร ได้แก่ ลักษณะผู้นำ นโยบายขององค์กร ปัญหาขององค์กร เป็นประเด็นที่มีผลต่อการเข้าร่วมดำเนินโครงการสร้างหลักประกัน



คุณภาพหัวหน้าประสิทธิผลขององค์กรหรือ ไม่นั้นส่วนหนึ่ง ย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำ และความสามารถในหน้าที่การปฏิบัติงานของผู้นำ (ไพบูลย์ ช่างเขียนและคนอื่น ๆ. 2521 : 104) เพราะผู้เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร สถาบัน รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธี ปฏิบัติงานขององค์กรเป็นอันมาก คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงาน นั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญ และต้องมีคือ ความพยายามในงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน นั่นคือ ต้องมี แรงจูงใจที่จะทำงาน คนที่มีแรงจูงใจในระดับสูงจะทำงานอย่างจริงจัง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจาก องค์กรที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลผู้ที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความจำเป็นของงานและ ได้รับการจูงใจในระดับ สูง อาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่ดีพอจากหน่วยงาน หรือที่เรียกว่าข้อ จำกัดด้านสถานการณ์ เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลงานที่ไม่เหมาะสม ขาด อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล พุทธิชาติ เอกฉันท (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของคณะกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคม ระดับการศึกษา ของคณะกรรมการ สภาตำบล มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล ซึ่งสอดคล้องกับวนิดา ลิ้มจิตสมบุรณ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิ ภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน : กรณีศึกษาหมู่บ้านสามทอง และหมู่บ้านดงสิงห์ อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน สูงสุด คือ การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ รองลงมา คือ การได้รับความร่วมมือจากประชาชน ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ลักษณะของผู้นำของ คณะกรรมการหมู่บ้าน และความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน และสมบุรณ์ สอนประภา (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความมีมนุษย สัมพันธ์ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ การได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง การประสานงานภายใน คณะกรรมการสภาตำบล และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของตำบล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล นอกจากนั้นเสาวภาคย์ ศีวาจา (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริม

เกษตรของบริษัทเอกชน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ ภูมิหลังทาง เศรษฐกิจและสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และอดาพร สันติธนานนท์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะทำงาน สนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) พบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การได้รับการฝึกอบรม การประสานงานภายใน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และกิจกรรมร่วมในตำบลของ คปต. มีความสัมพันธ์ทาง บวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คปต. นอกจากนี้วิโรจน์ กุศลธรรม์สุภกิจ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : เปรียบเทียบระหว่าง พนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด กับพนักงานธนาคารออมสิน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทั้งสองธนาคารอยู่ในระดับปานกลางด้วยกัน และปัจจัย ที่มีผลในทางส่งเสริมให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งสองธนาคารอยู่ใน ระดับสูง และปานกลาง ก่อนข้างสูง ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความ มั่นคงในการทำงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาพรรณ คำม่วง (2525 : บทคัดย่อ) ได้ทำ การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะ กรณีการไฟฟ้านครหลวง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูง จะมีขวัญและ กำลังใจสูงเช่นเดียวกับพนักงานที่มีสัมพันธภาพในการทำงานสูง จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สูงด้วย และยังพบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน คือ ความมั่นคงใน การทำงาน วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน งานที่ทำ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีส่ง ผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ เห็นว่าตนเองมักจะไม่ได้รับ

สรุปผลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมพบว่า การมีความรู้ ความเข้าใจ รับผิดชอบหน้าที่ของตน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการประสานงานกัน มี มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ได้รับการฝึกอบรม ได้รับความร่วมมือจากผู้ให้บริการ ได้รับขวัญและกำลังใจ รวมทั้ง ลักษณะของผู้นำขององค์กรล้วนมีผลต่อการมีส่วนร่วมทั้งสิ้น

#### ปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านกระบวนการ

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านกระบวนการ ได้แก่ การประชุมค้นหาปัญหา การวางแผน การประสานงาน การปฏิบัติงาน การดำเนินงานที่ต่อเนื่อง และการติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นประเด็นที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ความพยายามในการทำงาน สอดคล้องกับสมศักดิ์ สุวรรณสุจริต (2531 : 43 – 44) จำแนกการมี ส่วนร่วมของประชาชนออกเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) การมีส่วนร่วมโดยตรง ได้แก่ การเข้าไปมี

ส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาโดยตรงด้วยตัวเองในลักษณะต่าง ๆ เช่น ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารโครงการ การให้ข้อคิดเห็น การสละแรงงาน การให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามโครงการ

2) การมีส่วนร่วมทางอ้อม ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน เช่น ให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะผ่านทางผู้แทนของประชาชน 3) การมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้แสดงออก ได้แก่ การมีส่วนร่วมผ่านสถาบัน หรือหน่วยงานที่เชิญชวน หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมได้ตลอดเวลา และสนใจ เช่น เจริญ ( 2531 : บทคัดย่อ ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ที่ตำบลสะเอียบ อำเภอสอง จังหวัดแพร่ ผลศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ จำนวนที่ดินที่ใช้ประโยชน์ ความรู้ ความคิด การได้รับข่าวสาร และความเห็นต้องกันของเพื่อนบ้าน ในทำนองเดียวกันสุทธิ สิริจินดา (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหมู่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านคอนยาง ตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอขงตาล จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ด้านการมีส่วนร่วมของชาวบ้านคอนยางมี 7 ประการ ได้แก่ 1) การร่วมประชุม 2) การร่วมบำรุงรักษา 3) การร่วมแรง 4) การร่วมใช้ประโยชน์ 5) การร่วมวางแผน 6) การร่วมติดตาม และปัจจัยคุณสมบัติของผู้นำการพัฒนา 6 ประการ ที่ชาวบ้านให้ความเชื่อถือ เชื่อมั่น มีศรัทธาและยินดีให้ความร่วมมือในการพัฒนาหมู่บ้าน คือ 1) ความเป็นประชาธิปไตย 2) การวางแผนการทำงาน 3) เข้มแข็ง 4) ซื่อสัตย์ 5) รอบรู้ 6) มีความรับผิดชอบ

ส่วนผลการศึกษาของ กาญจนา หมาดกล้า (2540 : 21) พบว่า รูปแบบการดำเนินงานพัฒนาชุมชนในหน่วยการปกครองท้องถิ่น ปี พ.ศ. 2540 คือ 1) ประสพการณ์ฝึกอบรมและการต้องการความรู้เพิ่มเติมของบุคลากร 2) การประสานงานและการทำงานเป็นทีมของบุคลากร 3) ความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการชุมชนในการปกครองท้องถิ่นและการพัฒนาชุมชน 4) การได้รับข้อมูลข่าวสารของคณะกรรมการชุมชนและ 5) บทบาทของคณะกรรมการชุมชน

#### ปัจจัยการมีส่วนร่วมต่อผลการดำเนินงาน

ปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านผลการดำเนินงาน ได้แก่ ความร่วมมือของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าของโครงการ ความสำเร็จของโครงการ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีผลต่อการเข้าร่วมดำเนินโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า จากการศึกษาของ ธนาวุฒิ ชนะเดช (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนต่อการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพทอผ้าด้วยกี่กระตุก จังหวัดขอนแก่น จากการศึกษาพบว่ากลุ่มจะสามารถดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมีการตอบสนองความต้องการสมาชิก การได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลจะไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนต่อการดำเนินงานกลุ่ม และผู้นำหรือคณะกรรมการบริหารกลุ่มที่มีความสามารถในการ

บริหารกลุ่มมากจะสามารถดำเนินงานของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของเวช หกพันนา (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยด้านผลประ โยชน์ จุติริเริ่ม อุคมการณ์ การเข้าร่วมกิจกรรม การมีวินัย และความซื่อสัตย์ การมีระเบียบเป็นลายลักษณ์อักษรและบังคับใช้ การรับรู้ข่าวสารข้อมูล การทำงานของคณะกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และ เพ็ญพราว พินสอน (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่ม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความเหมาะสมในการจัดตั้งและการดำเนินงานกลุ่ม มีความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มมีความสัมพันธ์กับการตอบสนองความต้องการของสมาชิกกลุ่ม ความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่และรัฐบาล และความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่ม

### กรอบความคิดในการวิจัย

