

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารภายในประเทศหลายครั้งมีการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินฉบับปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 42 ได้กำหนดพันธกิจและอำนาจหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุขให้มีการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกัน ควบคุมและ การรักษาโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน และพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 พฤศจิกายน 2545 เป็นต้นมา ถือเป็น การดำเนินการตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 (โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า จังหวัดขอนแก่น, 2548)และราชการอื่นตามที่กฎหมาย กำหนดให้เป็น อำนาจหน้าที่ของ กระทรวงสาธารณสุข หรือ ส่วนราชการ ที่สังกัด กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือให้ประชาชนชาวไทยมีสุขภาพสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจตลอดจนอยู่ในสังคมได้ด้วยความสุขปราศจากโรคภัยไข้เจ็บมีสุขภาพดี และมีอายุยืนยาว

ศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับต้นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมาก เป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างชุมชนกับระบบบริการสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในความดูแลของ กระทรวงสาธารณสุขมีทั้งหมด 9,762 แห่ง ใน 7,477 ตำบล 70,366 หมู่บ้าน (สำนักงานตรวจและ ประเมินผล, 2548) มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอยู่บริการประจำตามอัตราส่วนประชากร ไม่เกิน 1:1,250 พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานประจำ อัตราส่วน 1:5,000 คน มีทันตภิบาลอยู่ประจำ อัตราส่วนไม่เกิน 1:10,000คน(คู่มือการประเมินรับรองมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน, 2547-2549) ดังนั้น ตามกรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่จะอยู่ที่ประมาณ 3-5 คน โดยเฉลี่ยทั่วประเทศโดยคำนึงถึง แต่ละสาขาวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนเพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงบริการของรัฐได้ครอบคลุมใน บริการขั้นพื้นฐาน เพราะ รัฐบาลได้ยกระดับสถานีอนามัยให้สูงขึ้นเป็นศูนย์สุขภาพชุมชนเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการให้บริการ เพิ่มมาตรฐานการบริการที่สูงขึ้นทั้งด้านบริการทางการแพทย์ ส่งเสริม ป้องกันโรค ฟื้นฟูสภาพร่างกายสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ ความจำเป็นในการยกระดับ ของสถานีอนามัยครั้งนี้สืบเนื่องจากสถานีอนามัยในระบบเดิมยังมุ่งเน้น ในการซ่อมมากกว่า การสร้างสุขภาพ อีกทั้งประชาชนไม่ได้รับสิทธิของการมีสุขภาพดีตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยในการที่รัฐต้องจัดบริการสุขภาพที่ดีที่คนไทยสามารถเข้าถึงบริการอย่าง

เสมอภาคกัน ทั้งถึง และเป็นธรรมให้กับประชาชน สถานีอนามัยเป็นการจัดระบบบริการแบบเดิมๆที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สถานบริการจะต้องเป็นสถานบริการระดับต้นที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดและมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาเป็นสถานบริการใกล้บ้านใกล้ใจ(พงษ์พิสุทธิ์ จงอุดมสุข และทัศนีย์ สุรกิจโกศล, 2542) มีการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ในสาขาวิชาชีพต่างๆไว้ในกรอบของศูนย์สุขภาพชุมชนโดยใช้เกณฑ์จำนวนประชากรในพื้นที่ เป็นฐานซึ่งในกรอบของศูนย์สุขภาพชุมชนตามความคาดหวังของกระทรวงสาธารณสุขซึ่งประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ เกษตรกร พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งในกรอบของศูนย์สุขภาพชุมชนนั้นมีหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนทำหน้าที่บริหารจัดการ โดยอิงมาตรฐานการบริหารจัดการของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนนั้นตามระเบียบบริหารราชการขึ้นตรงต่อสาธารณสุขอำเภอและนายอำเภอ มีผู้ได้บังคับบัญชาคือเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน

ปัจจุบันรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการปกครองส่วนท้องถิ่นมากทำให้ภาระของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีเพิ่มขึ้นในการเชื่อมโยงกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและประชาชนสำหรับประชาชนเองก็มีความคาดหวังในการบริการของศูนย์สุขภาพชุมชนมากขึ้นเช่นกัน จึงเป็นแรงกดดันอย่างหนึ่งของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในการที่จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเนื่องจากงบประมาณบางส่วนต้องอาศัยจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานการบริหารจัดการในศูนย์สุขภาพชุมชน จะเห็นได้จากมีการโอนงบประมาณสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีในชุมชนมาใช้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเองจะต้องมีการปรับตัวให้มีภาวะผู้นำและมีความรู้ความสามารถทางด้านบริหาร วิชาการ และมีทัศนคติที่เหมาะสมต่องานและทัศนคติที่เหมาะสมต่อคนจึงจะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีบทบาทอย่างสูงในการชี้แนะและกำหนดทิศทางในการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขของชุมชน เพื่อสนองนโยบายกระทรวงสาธารณสุขตามบทบาทหน้าที่และพันธกิจของศูนย์สุขภาพชุมชน ซึ่งการมีภาวะผู้นำ และ ทัศนคติที่เหมาะสมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จะทำให้ผลการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการในศูนย์สุขภาพชุมชนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

“ผู้บริหารหรือผู้นำ” หมายถึงผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการควบคุมกำกับ และเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น (ทองหล่อ เดชไทย, 2540) ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีจะต้องบริหารจัดการ ได้สำเร็จโดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้องครบถ้วน โดยเฉพาะการใช้ภาวะความเป็นผู้นำในการทำงานนั้นคือ

การสร้างโอกาส ให้ปัญญา สร้างบารมี กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำประโยชน์ ที่สำคัญ ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นหัวใจขององค์กร ในการบริหารจัดการงานทั้งหมดให้บรรลุ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ(Leadership) (การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงเอกบุคลิกการเสริมแรงด้านบวกการเสริมแรงด้านลบ)ทักษะ(Skill)ความรู้(Knowledge) ความเข้าใจหลักการบริหาร(Management)และระบบขององค์กร(Organization system)ซึ่งสิ่งเหล่านี้มิใช่สิ่งที่มีมาแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่ได้มาจากการศึกษา ฝึกฝน การสะสมความรู้และประสบการณ์ของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ สอดคล้องกับความคิดเห็นของ กวี วงศ์พุ่ม (ภาวะผู้นำ, 2539) ที่ว่า ปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารในระดับต่างๆ ในฐานะหัวหน้างานสามารถควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย(Policy) แผนงาน (Planning) หรือความต้องการของหน่วยงาน ก็คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำของหัวหน้างานการศึกษาของ ทศนีย์ วชิร โกวิทย์ (2541)พบหัวหน้าสถานื่อนามัย เพศหญิงมีบทบาทในการบริหารสูงกว่าเพศชาย ญัฐสนันท์ ผายะวัฒน์ (2543) พบ การนิเทศติดตามงานจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานสุขศึกษา ของผู้รับผิดชอบงานประจำ สถานื่อนามัย ผู้บริหารนอกจากจะใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารแล้วยังสามารถให้คุณและโทษกับผู้ปฏิบัติอีกด้วยถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จในหน้าที่มีความขยันหมั่นเพียรในงานผู้บริหารสามารถให้ความคิดความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ในทางตรงข้ามผู้บริหารสามารถให้โทษกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพต่ำไม่ใส่ใจในหน้าที่ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ผู้บริหารสามารถกำหนดโทษได้ตั้งแต่เล็กน้อยเช่นการการว่ากล่าวตักเตือน การไม่พิจารณาให้ความคิดความชอบให้เข้ารับการอบรม การไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน การลดขั้นเงินเดือน การให้ย้ายตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การให้ออก หรือการไล่ออก สำหรับในปัจจุบันภาพรวมของราชการมีการกำหนด มาตรการที่ 3 สำหรับข้าราชการที่ด้อยประสิทธิภาพอยู่ในร้อยละ 5 สุดท้าย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการกำหนดโทษและเป็นแรงกดดันในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนทั้งสิ้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวว่า การดำเนินงานของกลุ่มเพื่อให้เกิดบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม การดำรงอยู่ การเจริญเติบโต ความพร้อม ความสามารถ การแก้ปัญหาวิกฤตการณ์ต่างๆของกลุ่มเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลล้วนแล้วแต่ใช้ภาวะผู้นำทั้งสิ้น สอดคล้องกับความคิดเห็นของ คูนซ์ และคนอื่นๆ (Koontz et.al., 1980อ้างในอรุณี สังขพานิช, 2543) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นจะต้องมีลักษณะภาวะความเป็นผู้นำ(Leadership) เป็นสำคัญ บุญเรียง ชูชัยแสงรัตน์(2539)พรนพ พุกกะพันธ์(2544)กล่าวถึงผู้นำในทฤษฎีของอัสทอร์ ผู้นำคือผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น(Getting thing done through others)

การสร้างโอกาส ให้ปัญญา สร้างบารมี กับผู้ได้บังคับบัญชาได้ทำประโยชน์ ที่สำคัญ ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นหัวใจขององค์กร ในการบริหารจัดการงานทั้งหมดให้บรรลุ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ(Leadership) (การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงเอกบุคคลการเสริมแรงด้านบวกการเสริมแรงด้านลบ)ทักษะ(Skill)ความรู้(Knowledge) ความเข้าใจหลักการบริหาร(Management)และระบบขององค์กร(Organization system)ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีใช้สิ่งที่มีมาแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่ได้มาจากการศึกษา ฝึกฝน การสะสมความรู้และประสบการณ์ของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับความคิดเห็นของ กวี วงศ์พุด (ภาวะผู้นำ, 2539) ที่ว่า ปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารในระดับต่างๆ ในฐานะหัวหน้างานสามารถควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย(Policy) แผนงาน (Planning) หรือความต้องการของหน่วยงาน ก็คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำของหัวหน้างานการศึกษาของ ทศนีย์ วชิรโกวิทย์ (2541)พบหัวหน้าสถานีนามัย เพศหญิงมีบทบาทในการบริหารสูงกว่าเพศชาย ฌฎสนันท์ ผาชะวัฒน์ (2543) พบ การนิเทศติดตามงานจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานสุขศึกษา ของผู้รับผิดชอบงานประจำ สถานีนามัย ผู้บริหารนอกจากจะใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารแล้วยังสามารถให้คุณและโทษกับผู้ปฏิบัติอีกด้วยถ้าผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จในหน้าที่ที่มีความขยันหมั่นเพียรในงานผู้บริหารสามารถให้ความดีความชอบแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้ในทางตรงข้ามผู้บริหารสามารถให้โทษกับผู้ได้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพต่ำไม่ใส่ใจในหน้าที่ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ผู้บริหารสามารถกำหนดโทษได้ตั้งแต่เล็กน้อยเช่นการการว่ากล่าวตักเตือน การไม่พิจารณาให้ความดีความชอบให้เข้ารับการอบรม การไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน การลดขั้นเงินเดือน การให้ย้ายตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การให้ออก หรือการไล่ออก สำหรับในปัจจุบันภาพรวมของราชการมีการกำหนด มาตรการที่ 3 สำหรับข้าราชการที่ด้อยประสิทธิภาพอยู่ในร้อยละ 5 สุดท้าย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการกำหนดโทษและเป็นแรงกดดันในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนทั้งสิ้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวว่า การดำเนินงานของกลุ่มเพื่อให้เกิดบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม การดำรงอยู่ การเจริญเติบโต ความพร้อม ความสามารถ การแก้ปัญหาวิกฤตการณ์ต่างๆของกลุ่มเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลล้วนแล้วแต่ใช้ภาวะผู้นำทั้งสิ้น สอดคล้องกับความคิดเห็นของ คูนท์ และคนอื่นๆ (Koonitz et al., 1980อ้างในอรุณี สังขพานิช, 2543) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นจะต้องมีลักษณะภาวะความเป็นผู้นำ(Leadership) เป็นสำคัญ บุญเรียง ชูชัยแสงรัตน์(2539)พรนพ พุกกะพันธ์(2544)กล่าวถึงผู้นำในทรรศนะของผู้รู้ ผู้นำคือผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น(Getting thing done through others)

ผู้นำนับว่าเป็นหัวใจของการบริหาร โดยเฉพาะในเรื่องการจัดการเพราะฝ่ายจัดการมีหน้าที่ที่จะเข้าไปใกล้ชิดลูกน้อง และดูแลงานให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานให้ได้ ผลผลิตอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ส่วนพระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุโต) ผู้นำมีหน้าที่ที่จะมาประสาน และไม่ใช่ประสานเฉยๆ แต่มาประสานให้พากันไป โดยเดินหน้าหรือมุ่งหน้าไปสู่จุดหมายให้ได้และ นายอานันท์ ปันยารชุน อดีตนายกรัฐมนตรีของประเทศไทย กล่าวว่า ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่จะนำคนอื่นแต่ผู้นำที่ดีคือผู้ที่คนอยากเดินตาม (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545)

ศาสตราจารย์ ดร. สิปปนนท์ เกตุทัต กล่าวว่า ผู้นำที่แท้จริงต้องมีวิสัยทัศน์ มีทรรศนะกว้างไกล และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ และยินดีร่วมปฏิบัติตาม(สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545) เวสเตอร์ (Webster, 1985) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นหัวหน้า มีอำนาจในการบริหารสั่งการ โดยมีเป้าหมายอย่างแน่นอนชัดเจนมีอำนาจเหนือผู้อื่นมีกลวิธีในการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ ผู้นำต้องมีศิลปะในการเข้าใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยหาวิธีการต่างๆเพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในตัวผู้บริหารอย่างนี้เรียกว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และจะได้นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ส่งผลถึงความสำเร็จของงานได้ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารบางคนอาจไม่คำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติมากนักมักจะเน้นเรื่องอื่นเช่นการจ่ายค่าตอบแทน การบังคับด้วยระยะเวลา การบังคับด้วยเงื่อนไขผลงานที่จะได้ สำเร็จเท่านั้นอย่างนี้เป็นผู้นำแบบมุ่งงานเป็นหลัก หรืออาจจะพูดได้ว่า การเป็นผู้นำหรือผู้บริหารนั้นในการปฏิบัติงานนั้นจะมีลักษณะการแสดงออกเพียงสองอย่างคือแบบมุ่งความสัมพันธ์กับแบบมุ่งงานเท่านั้น

หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน นอกจากจะทำหน้าที่ด้านการบริหารแล้วยังมีการแบ่งงานด้านอื่นมาปฏิบัติในปริมาณงานที่เท่ากันกับเจ้าหน้าที่อื่นๆในศูนย์สุขภาพชุมชน หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ปัจจุบันอายุค่อนข้างจะใกล้เคียงกับเจ้าหน้าที่เนื่องจากหัวหน้าเดิมส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนเส้นทางชีวิตหรือชีวิตเริ่มต้นที่อายุ 50 จากนโยบายการปรับโครงสร้างส่วนราชการของรัฐบาล ซึ่งการจะนำศูนย์สุขภาพชุมชนสู่เป้าหมายได้นั้นหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เหมาะสมอย่างยิ่งในช่วงระยะเปลี่ยนผ่านของนโยบายรัฐบาลในการเข้าสู่เป้าหมายการสร้างสุขภาพมากกว่าซ่อมสุขภาพและให้คนไทยเข้าถึงบริการ โดยเท่าเทียมกันนี้สร้างแรงกดดันให้กับผู้บริหารของศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นอย่างมากเนื่องจากเกิดความคาดหวังของประชาชนในการรับบริการสูงลักษณะงานเปลี่ยนไปและผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ จึงจะทำให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานของกระทรวงที่ได้วางไว้

สำหรับทัศนคติ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจากการศึกษาของ วาณี แสพนมหาชัย(2542) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นได้จะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ทัศนคติต่อพฤติกรรม และแรงกดดันทางสังคม ได้แก่ แรงกดดันจากผู้บริหาร แรงกดดันจากประชาชนซึ่งพบว่าทัศนคติแรงกดดันทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานประจำกร บัวพันธ์ (2540) ที่พบว่า ทัศนคติและแรงกดดันจากประชาชนมีผลต่อบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ ของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งถือได้ว่าทัศนคติมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานจากนโยบายของรัฐบาลโดยการนำของพันตำรวจโท ดร. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยซึ่งนโยบายได้มีผลบังคับใช้ลงมาเป็นทอดๆความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาต่อศูนย์สุขภาพชุมชนเพื่อให้เป็นสถานบริการด่านแรกที่ใกล้บ้านใกล้ใจ บวกกับความคาดหวังของประชาชนเพิ่มขึ้นทำให้เกิดภาวะกดดันต่อหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนซึ่งการจะนำภารกิจของศูนย์สุขภาพชุมชนสู่เป้าหมายที่วางไว้ต้องอาศัยความเป็นผู้นำและการที่มีทัศนคติที่เหมาะสมต่องาน และต่อคนของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างมากในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการในศูนย์สุขภาพชุมชนให้สำเร็จได้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นเป็นส่วนราชการหนึ่งที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและต้องดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขให้ได้ตามเป้าหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ต้องปฏิบัติในศูนย์สุขภาพชุมชน จากการปฏิรูประบบสุขภาพต้องมีการจัดบริการแบบใกล้บ้านใกล้ใจ มีการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการที่ดีและเหมาะสม โดยมีทีมสุขภาพให้บริการต่อเนื่องเป็นทีมประจำ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความสามารถในการวางแผนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มีแผนพัฒนาและติดตามประเมินผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเพื่อให้สนองนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขซึ่งสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นมีศูนย์สุขภาพชุมชนหรือ ศสช.(PCU)อยู่ทั้งหมด 281 แห่งเป็น ศสช.(PCU) ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสาธารณสุขอำเภอกับ ศสช.(PCU) ที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงพยาบาล ใน 20 อำเภอ กับ 5 กิ่งอำเภอมีการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชนตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรคและในปี 2548สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ(สปสช.)ได้กำหนดให้ใช้คำขวัญใหม่ว่า30บาทช่วยคนไทยห่างไกลโรค(สปสช สาร, 2548) การดำเนินงานนั้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น ความคาดหวังของประชาชนในจังหวัดขอนแก่นจึงมีเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารทุกระดับส่งมอบนโยบายลงมาที่ศูนย์สุขภาพชุมชนมากขึ้น หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนต้องมีการปรับตัวด้านทัศนคติในการทำงานต้องมีและใช้ภาวะผู้นำ

1.3.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลทัศนคติ แรงกดดันทางสังคม ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น

1.4 สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติ แรงกดดันทางสังคม ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติ แรงกดดันทางสังคม ภาวะผู้นำ กับ ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น ทั้งศูนย์สุขภาพชุมชนหลักและศูนย์สุขภาพชุมชนในเครือข่ายของจังหวัดขอนแก่น จำนวน 281 ศูนย์ ในช่วงระยะเวลาเดือน ตุลาคม 2548 ถึงเดือน มีนาคม 2549 โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ศูนย์สุขภาพชุมชนหมายถึงหน่วยบริการระดับปฐมภูมิทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ตอบสนองต่อความจำเป็นด้านสุขภาพขั้นพื้นฐานของชุมชน เชื่อมโยงกิจกรรมด้านสุขภาพแบบองค์รวม มุ่งสร้างสุขภาพมากกว่าซ่อม และจัดบริการสุขภาพแบบผสมผสานในการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพ มีอยู่ 2 ลักษณะคือ ศูนย์สุขภาพชุมชนหลักซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและอยู่ในโรงพยาบาลทุกแห่งจัดไว้ให้บริการประชาชนในเขตรับผิดชอบของตนเอง และศูนย์สุขภาพชุมชนในเครือข่ายซึ่งส่วนใหญ่อยู่ที่สถานีอนามัย ของจังหวัดขอนแก่น

1.6.2 ศูนย์สุขภาพชุมชนหลักหมายถึง ศูนย์สุขภาพชุมชนที่สามารถจัดบริการครบทุกประเภท มีบุคลากรต่างๆครบตามเกณฑ์มาตรฐานและได้รับแต่งตั้งจากหน่วยคู่สัญญาของบริการระดับปฐมภูมิ(CUP) ให้เป็นศูนย์สุขภาพชุมชนหลัก ในจังหวัดขอนแก่นซึ่งมีทั้งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและในโรงพยาบาล

1.6.3 ศูนย์สุขภาพชุมชนในเครือข่ายหมายถึง ศูนย์สุขภาพชุมชนที่ไม่สามารถจัดบริการครบทุกประเภทหรือมีบุคลากรต่างๆไม่ครบตามเกณฑ์มาตรฐานและได้รับแต่งตั้งจากหน่วยคู่สัญญา

ของบริการระดับปฐมภูมิ(CUP) ให้เป็นศูนย์สุขภาพชุมชนในเครือข่าย ในจังหวัดขอนแก่นส่วนใหญ่อยู่ในการดูแลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

1.6.4 หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนหมายถึง ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์สุขภาพชุมชน ทั้งศูนย์สุขภาพชุมชนหลักและศูนย์สุขภาพชุมชนในเครือข่ายในจังหวัดขอนแก่นและได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน (เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข 6) หรือผู้ที่ได้รับคำสั่งให้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่ต่ำกว่า 6 เดือน

1.6.5 ลักษณะส่วนบุคคลหมายถึง ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหมายถึง ประสบการณ์ทางการบริหารในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน โดยนับตั้งแต่การเริ่มเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนหรือคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนคิดเป็นจำนวนเต็มปี

1.6.6 ทักษะคติหมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็นความรู้สึและการรับรู้ ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ รวมถึงการเกิดแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติต่อการบริหารจัดการนั้น

1.6.7 แรงกดดันทางสังคมหมายถึงในการวิจัยนี้ศึกษาเพียงแรงกดดัน สองด้านคือแรงกดดันจากผู้บริหารกับแรงกดดันจากประชาชนเท่านั้น

1.6.8 แรงกดดันจากผู้บริหารหมายถึงแรงกดดันจากนโยบายของผู้บริหาร แรงกดดันจากการสั่งการของผู้บริหาร แรงกดดันจากการสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ แรงกดดันจากการควบคุมและประเมินผลแรงกดดันจากการได้รับรางวัลหรือการลงโทษต่อพฤติกรรมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนและการรับรู้ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนถึงแรงกดดันที่เกิดจากผู้บังคับบัญชาดังกล่าวทำให้หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเกิดแรงกระตุ้นในงานบริหารจัดการ

1.6.9 แรงกดดันจากประชาชน หมายถึง สภาพปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นการมีส่วนร่วม ความต้องการ การยอมรับ ความคาดหวังในบริการของประชาชนต่อพฤติกรรมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนและการรับรู้ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนถึงแรงกดดันดังกล่าวที่เกิดขึ้น มีผลต่อการทำงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในการบริหารจัดการในองค์กร

1.6.10 ภาวะผู้นำหมายถึง ภาวะที่บุคคลมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และพยายามโน้มน้าวให้บุคคลในกลุ่มทำตามที่ตัวเองปรารถนาโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการครองใจคนในองค์กรเพื่อให้สมาชิกในองค์กรยอมรับนับถือ และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจโดยใช้ความสามารถและหุ่เมเทให้กับองค์กรและหน่วยงานอาจจะมีบุคคลเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับในแต่ละบทบาทแตกต่างกัน

ออกไปหรืออาจจะเป็นผู้นำโดยตำแหน่ง ซึ่งผู้นำจะต้องได้รับการยอมรับในกลุ่มตามแต่ละสถานการณ์โดยใช้ การสร้างบารมี การกระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ ด้านบวกและการเสริมแรงด้านลบ ดัง กล่าวเพื่อให้มีผลต่อการบริหารงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.11 การปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนหมายถึงผล การปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนโดยอิงเงื่อนไขของ สำนักงานพัฒนาระบบบริหารสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนดในปี 2547 ประกอบด้วยทีมสุขภาพให้บริการต่อเนื่องเป็นทีมประจำ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความสามารถในการวางแผนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มี คุณภาพมีแผนพัฒนาและติดตามประเมินผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ มีแนวทาง กระบวนการ มาตรฐาน คู่มือการให้บริการ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการในศูนย์สุขภาพชุมชนให้มีประสิทธิภาพเพิ่ม มากขึ้น

1.7.2 บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา การบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนต่อไป