

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ปฏิบัติงาน และการย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ จังหวัดชายแดนใต้ กรณีศึกษา : จังหวัดยะลา

มรุต จิรเศรษฐสิริ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ปฏิบัติงานและการย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ กรณีศึกษา : จังหวัดยะลา เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและพัฒนาปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดยะลา ให้สามารถคงอยู่ปฏิบัติงานเพื่อดูแลสุขภาพประชาชนในพื้นที่ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาจากกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขครบทุกกลุ่มอาชีพ ทุกระดับ ทั้งจังหวัด อำเภอ และตำบล ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปของโรงพยาบาลชุมชน โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดยะลา ตั้งแต่ก่อนเกิดเหตุการณ์และยังคงปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่องโดยไม่เคยยื่นเรื่องขอย้ายหรือลาออก ซึ่งในเบื้องต้นต้องปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดยะลา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 32 คน โดยประชุมกลุ่มระดมความคิด (focus group) 26 คน สัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) 6 คน และ กลุ่มที่ย้ายหรือลาออกไปอยู่นอกพื้นที่หลังจากเกิดเหตุการณ์ จำนวน 7 คนสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งหมด ระยะเวลาศึกษาตั้งแต่ เดือนธันวาคม 2550 ถึง เดือนมกราคม 2551

พบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดยะลา คือ เป็นคนในพื้นที่ มีทรัพย์สินและลงหลักปักฐาน ประกอบกับครอบครัวสนับสนุนให้ทำงานในพื้นที่เดิมต่อไปได้ นอกจากนี้พบว่า คำตอบแทนดีกว่าพื้นที่อื่น ด้านการทำงานมีเพื่อนร่วมงานดี ผู้บังคับบัญชาดี มีความรักผูกพันในอาชีพ มีกำลังใจในการทำงาน พอใจในงานที่ทำอยู่ ต้องการอยู่เพื่อประชาชนในพื้นที่ห่างไกล และ คิดหวังว่าสถานการณ์จะดีขึ้น สิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจคือหลักธรรมทางศาสนาในการเพียรสร้างความคิด (2) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจขอย้ายออกนอกพื้นที่หรือลาออกคือความไม่สงบที่เกิดขึ้น ทำให้รู้สึกหวาดกลัวครอบครัวหรือคนใกล้ชิดได้รับผลกระทบ การทำงานไม่คล่องตัว ถูกคุกคาม ข่มขู่ มีปัญหาด้านการปรับตัวในชีวิตประจำวันขาดความเชื่อมั่น มีความหวาดระแวง และเกิดความเครียด และ (3) ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุข สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ สวัสดิการ ค่าตอบแทน เงินเลี้ยงชีพ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน การลดช่องว่างระหว่างวิชาชีพ การสนับสนุนงบประมาณในโครงการประกันชีวิต ผู้บริหารจัดกิจกรรมออกเยี่ยมเยียนพื้นที่มากขึ้น การเอาใจใส่บุคลากรในพื้นที่มากกว่าเดิม ความรวดเร็วความถูกต้องแม่นยำด้านการบริหารงานบุคลากร การจัดระบบโยกย้ายตามความเหมาะสม

ดังนั้น ควรแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงที่มีวิสัยทัศน์และมุมมองที่หลากหลายบริหารงานในพื้นที่ สร้างระบบความปลอดภัยและมีระบบช่วยเหลือครอบครัว เมื่อได้รับอันตรายจากสถานการณ์ความไม่สงบ สนับสนุนการรับเจ้าหน้าที่ใหม่ ที่เป็นคนในพื้นที่

คำสำคัญ: ปัจจัย, การคงอยู่ปฏิบัติงาน, การย้าย, บุคลากรสาธารณสุข, จังหวัดชายแดนใต้

บทนำ

ในสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างต่อเนื่องจากปี 2547 จนถึงเดือนกันยายน 2550 มีจำนวนเหตุการณ์ความรุนแรงรวมทั้งสิ้น 9,236 ครั้ง มีผู้เสียชีวิต รวม 2,623 คน มีผู้ได้รับบาดเจ็บ 7,494 คน⁽¹⁾ เหตุการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อบุคคลในพื้นที่ทุกสาขาอาชีพ ทั้งทางด้านวิถีชีวิตทางด้านจิตใจ ด้านครอบครัว และหน้าที่การงาน ในจังหวัดยะลา มีบุคลากรสาธารณสุขและอาสาสมัครสาธารณสุขได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิตตั้งแต่ปี 2547 จนถึง ปี 2551 จำนวน 15 คน กล่าว คือ ยามที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่หน้าโรงพยาบาลถูกยิงเสียชีวิต 1 ราย เจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้รับบาดเจ็บสาหัสจากระเบิดที่วางในรถ 1 ราย อีก 1 รายถูกระเบิดขณะนั่งรถที่สามีซึ่งเป็นปลัดอำเภอขับขณะเดินทางกลับบ้าน จนได้รับบาดเจ็บสาหัสทั้งสามีภรรยา อาสาสมัครสาธารณสุขถูกยิงเสียชีวิตจำนวน 5 คน ได้รับบาดเจ็บ 16 คน และถูกเผาบ้าน 1 คน⁽²⁾ สำหรับผู้ที่ญาติได้รับผลกระทบที่รุนแรงคือสามีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขซึ่งมีทั้งที่เป็นครู ถูกยิงแล้วเผาบนถนนขณะเดินทางไปสอนหนังสือ เป็นตำรวจชั้นผู้ใหญ่ถูกวางระเบิดหน้ารั้วบ้านเสียชีวิต ณ ที่เกิดเหตุในทันที เป็นพนักงานเทคนิคของเทศบาลถูกยิงขณะขับรถไปทำงานเสียชีวิต นอกจากนี้ยังมี บิดา น้องชาย ญาติพี่น้อง และเพื่อนใกล้ตัวถูกยิงบาดเจ็บสาหัส พิการ หรือเสียชีวิตอีกหลายราย และมีครั้งหนึ่งที่ขณะเจ้าหน้าที่อำเภอเบตงเดินทางกลับจากประชุมที่จังหวัด ระหว่างทางมีการประท้วงบนถนนที่อำเภอธารโตไม่สามารถผ่านไป ทำให้ต้องย้อนกลับไปนอนค้างคืนที่ตัวเมืองในจังหวัดยะลา⁽³⁾

สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรสาธารณสุขเกิดความเครียดสะสม วิตกกังวล กลัวว่าเหตุร้ายจะเกิดขึ้นกับตนเองและครอบครัว ขาดความมั่นใจ โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความหวาดระแวงต้องพยายามปรับตัวในทุก ๆ ด้านเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดย

ไม่รู้ว่าเหตุการณ์นั้นจะสิ้นสุดเมื่อไหร่

ผลกระทบในภาพรวม ต่อบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ จังหวัดยะลา รอบ 3 ปีตั้งแต่ปี 2548-2550 มีข้าราชการขอย้าย ออกนอกพื้นที่จังหวัดยะลา ลาออกจากราชการ หรือขอลาไปศึกษาต่อ เพื่อออกนอกพื้นที่เป็นการชั่วคราว มีจำนวนทั้งสิ้น 202 คน จำแนกเป็นแพทย์ จำนวน 64 คน ทันตแพทย์ จำนวน 7 คน เภสัชกร 2 คน พยาบาลวิชาชีพ 101 คน และอื่น ๆ ซึ่งเป็นสายงานสนับสนุน จำนวน 28 คน⁽⁴⁾

ปี 2551 หน่วยงานในสาธารณสุขจังหวัดยะลา มีอัตรากำลังโดยรวม 2,969 คน โดยมีกลุ่มสายงานหลัก ได้แก่ แพทย์ 92 คน ทันตแพทย์ 21 คน เภสัชกร 53 คน พยาบาล 937 คน นอกนั้นเป็นกลุ่มสายงานสนับสนุนและลูกจ้าง⁽⁵⁾

จากกรณีดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงปัจจัยต่อการคงอยู่ปฏิบัติงานและการย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษา : จังหวัดยะลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดยะลา และปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจขอย้ายออกนอกพื้นที่หรือลาออก เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายระดับจังหวัดและระดับเขตในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดยะลาสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการศึกษา

การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) นี้ศึกษาโดยการประชุมระดมความคิดและสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มเป้าหมายในแต่ละระดับ เพื่อประมวลปัจจัยที่สนับสนุนการคงอยู่ และปัจจัยสำคัญที่ทำให้ต้องตัดสินใจย้ายหรือลาออก รวมถึงข้อเสนอในการพัฒนาปัจจัยดังกล่าว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้สามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา เพื่อร่วมกันดูแลประชาชนที่อยู่ในพื้นที่

จังหวัดยะลาซึ่งยังได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขทุกสาขาวิชาชีพ ทุกระดับในจังหวัด/อำเภอ/ตำบล ประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดยะลา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดยะลาตั้งแต่ยังไม่เกิดเหตุการณ์ และยังคงปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่องโดยไม่เคยยื่นเรื่องขอย้ายหรือขอลาออก ซึ่งในเบื้องต้นต้องปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดยะลา มาอย่างต่อเนื่องไม่ต่ำกว่า 5 ปี

2. กลุ่มที่ขอย้าย หรือ ลาออก ไปอยู่นอกพื้นที่หลังจากเกิดเหตุการณ์

ใช้วิธีการคัดเลือกเชิงคุณภาพแบบมีส่วนร่วม โดยเชิญประชุมหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างานเพื่อร่วมกันพิจารณาเสนอกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมต่อการเป็นตัวแทนของประชากรซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษา โดยเริ่มจากการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัยครั้งนี้

หลังจากนั้นได้เชิญประชุมกลุ่มสาธารณสุขอำเภอที่อยู่ในทุกพื้นที่ เพื่อตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง และขอความคิดเห็นในการเพิ่มเติมกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในพื้นที่ระดับตำบลซึ่งใกล้ชิดสาธารณสุขอำเภอและมีข้อมูลที่ชัดเจน

เก็บรวบรวมข้อมูลโดย การศึกษาข้อมูลปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง พร้อมการรวบรวมข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ปฏิบัติงานหรือตัดสินใจย้ายและลาออก โดยการประชุมกลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึก

การศึกษาข้อมูลปัจจัยสิ่งจูงใจ การคงอยู่ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จังหวัดยะลาใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการประชุมกลุ่มระดมความคิด (focus group) และสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งได้จำแนกกลุ่มเป้าหมายและกำหนดผู้ช่วยวิจัย ที่สมัครใจเป็นผู้ช่วยเก็บข้อมูล

ตามความถนัดและความคุ้นเคย โดยพิจารณาจากการไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือมีอำนาจให้คุณให้โทษซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจทำให้เกิดการลำเอียงในการให้ข้อมูล

ทั้งนี้ได้จัดประชุมชี้แจงวิธีการเก็บข้อมูลที่ถูกต้องตามจรรยาบรรณ กล่าวคือ ต้องให้ความจริงกับกลุ่มตัวอย่างถึงวัตถุประสงค์ของการขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปัจจัยในการส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดยะลาสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดปัญหาความขาดแคลนบุคลากร ดังตารางที่ 1 และ 2

เครื่องมือที่ใช้ เป็นแนวคำถามที่สร้างขึ้นเอง โดยใช้พื้นฐานองค์ความรู้ที่ได้จากการทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการประชุมกลุ่มย่อยในกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา จำนวน 8 คน และจากการประชุมคณะประเมินผลแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดยะลา โดยทดลองใช้คำถามปลายเปิด ในประเด็นที่ใกล้เคียงกับข้อมูลที่ต้องการศึกษาแล้วนำคำตอบที่ได้มาจัดหมวดหมู่ จากนั้นได้นำแนวคิดที่ได้จากกลุ่มบุคคลากรต่าง ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ส่วนดังกล่าว มากำหนดประเด็นในการสร้างแนวคำถาม แล้วร่วมหารือกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำวิจัยเชิงคุณภาพและผู้ช่วยวิจัย เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเครื่องมือในการเก็บข้อมูลให้ได้ประเด็นตามที่กำหนด ประกอบด้วย ข้อมูล 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ทำให้ยังคงอยู่ปฏิบัติงานได้ และปัจจัยที่ทำให้ต้องตัดสินใจย้ายหรือลาออก

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการพัฒนาปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำข้อมูลที่ได้จากการประชุมกลุ่มและสัมภาษณ์เจาะลึกมาประมวลเป็นร้อยแก้วแล้ววิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และจัดหมวดหมู่ โดยการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา การบรรยาย

ตารางที่ 1 วิธีเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ 32 ราย

กลุ่มเป้าหมาย	การประชุมกลุ่มจำนวน 26 ราย	สัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 6 ราย
แพทย์	-	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล 1 ราย
ทันตบุคลากร	ทันตภิบาล/ผู้ช่วยทันตแพทย์ จำนวน 6 ราย	ทันตแพทย์ รักษาการ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชน 1 ราย
หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล 6 ราย	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล 1 ราย
สาธารณสุขอำเภอ	สาธารณสุขอำเภอ 6 ราย	สาธารณสุขอำเภอ 1 ราย
จนท.สาธารณสุข	เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล อำเภอละ 1 ราย 8 อำเภอ รวม 8 ราย	สถานีอนามัย ใน อ.บันนังสตา สถานีอนามัย ใน อ.ยะหา

ตารางที่ 2 วิธีเก็บข้อมูลของกลุ่มที่ย้ายและลาออก

กลุ่มเป้าหมาย	สัมภาษณ์เชิงลึก 7 ราย
ผู้บริหาร/แพทย์	อดีตนายแพทย์ด้านเวชกรรมป้องกัน 1 ราย และ อดีตผู้อำนวยการโรงพยาบาล 1 ราย
ทันตบุคลากร	อดีตทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน 1 ราย
หัวหน้าพยาบาล	อดีตหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน 1 ราย
สาธารณสุขอำเภอ	สาธารณสุขอำเภอ 1 ราย
หัวหน้าฝ่ายบริหาร	อดีตหัวหน้าฝ่ายบริหารโรงพยาบาลชุมชน 1 ราย
จนท.สาธารณสุข	อดีตเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย 1 ราย

จะเน้นเนื้อหาตามที่ปรากฏ โดยผู้ศึกษาไม่มีอคติหรือความรู้สึกของตนเองเข้าไปเกี่ยวข้อง ไม่เน้นการตีความหรือความหมายซ่อนอยู่เบื้องหลัง จากนั้นได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ (analytic comparison) สิ่งที่มีความเหมือนกัน (agreement) และสิ่งที่มีความแตกต่างกัน (disagreement) ผลการศึกษาเป็นการพรรณนาเชิงเหตุผลโดยนำทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและข้อมูลจากบริบทในพื้นที่มาสนับสนุนในการวิจารณ์และอภิปรายผล

จากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ประชุมระดมสมองรายกลุ่ม แล้วทำการตรวจสอบข้อมูลโดยการประชุมผู้แทนกลุ่มตัวอย่าง แต่ละกลุ่มเพื่อร่วมตรวจสอบข้อมูล ซึ่งผู้เก็บข้อมูลได้ประมวลผลไว้ นำเสนอเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง หรือให้คำอธิบายเพิ่ม

เติม กรณีตีความได้ไม่ชัดเจน ทั้งนี้ได้นำมาวิเคราะห์และประมวลผล ในภาพรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

ผลการศึกษา

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดยะลา

ขณะที่สถานการณ์ความไม่สงบยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง พบว่า ครอบครัว และทรัพย์สินอยู่ที่นี้ ดังข้อความจากการให้สัมภาษณ์ของกลุ่มเป้าหมาย 3 ราย ตามลำดับ ดังนี้ รายที่ 1 “อยู่ได้เพราะครอบครัวเนื่องจากเป็นคนที่นี่ เดิมพ่อแม่เคยอยู่ถ้ำทะลุ แต่ได้ย้ายออกมาหลายปีแล้ว ถ้าจะย้ายอยู่ที่ใหม่ไม่ยอมปรับตัวอีก” รายที่ 2 “ครอบครัวก็ไม่ได้ว่าอะไร ให้อยู่ไปก่อน ครอบครัว

ของสามีก็อยู่เบตง จึงไม่อยากจะย้ายออกไปจากจังหวัดยะลา” รายที่ 3 “พ่อแม่อยู่ที่นี้ ไม่คุ้นเคยถ้าต้องไปอยู่ที่อื่น”

ด้านคำตอบแทนให้ข้อมูลว่ามีอัตราสูงกว่าพื้นที่จังหวัดอื่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ไม่ประสงค์จะย้าย เพราะไม่มีความรู้เรื่องพื้นที่อื่น นอกจากนั้นเกรงว่าทำให้เสียงานเพราะขาดผู้ปฏิบัติ และการได้ช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่ห่างไกลแล้วมีความสุข มีความรัก ความผูกพันในอาชีพ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ทำงานอยู่ได้ และคิดหวังว่าสถานการณ์น่าจะดีขึ้น ตลอดจน มีครอบครัวพ่อแม่ มีญาติพี่น้องอยู่ในพื้นที่มาก สามารถคอยช่วยเหลือกันได้ ให้กำลังใจในการทำงาน เพื่อนบ้าน ประชาชนเป็นคนดีคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ และยังพอใจในงานที่ทำอยู่ทำให้ยังไม่ตัดสินใจย้าย หรือ ลาออก ครอบครัวยังสนับสนุนให้ทำงานในพื้นที่เดิมต่อไป แต่ให้ระวังเรื่องความปลอดภัยไม่ว่าอย่างไรให้ระมัดระวังตัวเอง บางครั้งก็สนับสนุนให้ย้ายมาทำงานใกล้บ้าน เนื่องจากกลัวว่าจะไม่ปลอดภัยในการเดินทาง อีกทั้งยังคิดว่า ถ้าย้ายไปก็ไม่สามารถประกอบอาชีพ สำหรับสิ่งยึดมั่นในด้านจิตใจในการใช้ชีวิตอยู่ในพื้นที่ ได้แก่ โหราศาสตร์ และยึดมั่นตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนเองยึดถือ ยึดมั่นในความดี คิดดี ทำดี ประพฤติดี จะได้ดี ทำแต่ความดี ยืนยมนความถูกต้อง ความรักคนในชุมชน ดังข้อความจากการให้สัมภาษณ์ของกลุ่มเป้าหมาย 2 ราย ตามลำดับ ดังนี้ “เราไม่ได้ทำลายใคร คงจะไม่เกิดอะไรขึ้นกับเรา ถ้ามีอะไรเกิดขึ้นก็ถือว่าเป็นดวงชะตาแล้วกัน ถือว่าตอนนี้ อยู่เพื่อครอบครัวอย่างเดียว” รายที่ 2 “ทำดีเพื่อในหลวงและความเป็นข้าราชการที่ดี”

2. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจขอย้ายออกนอกพื้นที่หรือลาออก

จากสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น ผลกระทบต่อครอบครัวหรือคนใกล้ชิด เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้รู้สึกกลัว ดังข้อความจากการให้สัมภาษณ์ของกลุ่มเป้าหมาย 2 ราย ตามลำดับ ดังนี้ รายที่ 1 “พี่ชาย

ถูกลอบยิงตาย ตอนขับรถไปทำงาน” รายที่ 2 “รู้สึกกลัวว่าสถานการณ์มีผลกระทบต่อการทำงาน รู้สึกกลัวบ้างเป็นบางครั้งโดยเฉพาะเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นกับคนใกล้ชิดหรือรู้จัก” การทำงานไม่คล่องตัว คิดทำอะไรติดขัดมีข้อจำกัดไปหมด การถูกคุกคาม ช่มชู้ ผ่านทางโทรศัพท์ การปรับตัวชีวิตประจำวันต้องคอยระวังตัวเนื่องจากอาจเป็นเป้าหมาย

3. สร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายระดับจังหวัดและระดับเขต ในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดยะลา สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดยะลา สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ในเรื่องสวัสดิการ คำตอบแทน ควรเพิ่มโบนัส กลุ่มสถานีนอมาลัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเป็นพิเศษ เพิ่มเงินเสี่ยงภัยให้กับเจ้าหน้าที่ 3 จังหวัดภาคใต้ ลดช่องว่างระหว่างวิชาชีพ (ทันตแพทย์ นักวิชาการสาธารณสุข ลูกจ้าง) สนับสนุนอุปกรณ์วัสดุในการทำงานให้มีทัดเทียมกับในเมือง ลูกจ้างประจำที่มีผลงานดีในพื้นที่ ปรับเป็นพนักงานราชการ อยากรให้มีโครงการประกันชีวิตให้กับ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างทุกคน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน น่าจะกระจายชั้น/ตำแหน่งต่าง ๆ ไปยังเจ้าหน้าที่ทุกคน การจัดระบบโยกย้ายตามความเหมาะสม พิจารณาคูคลองด้วยข้อมูลและผลงานจริง ควรปรับปรุง ด้านความรวดเร็วและความถูกต้องแม่นยำของงานการเจ้าหน้าที่ และการประสานงานของฝ่ายบริหารของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด อยากรให้เข้าใจเจ้าหน้าที่ให้มากกว่านี้ นอกจากนี้ อยากรให้มีกิจกรรมออกเยี่ยมเยียนพื้นที่มากขึ้นเพื่อรับฟังปัญหาให้กำลังใจ เอาใจใส่ดูแลบุคลากรในพื้นที่มากกว่าเดิม จัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยบริหารและหน่วยบริการให้เท่าเทียมกัน และการจัดสรรโบนัสควรสอดคล้องกับตัวชีวิตในทุกระดับ

นอกจากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น พบว่า ด้านการปรับค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ รัฐบาลได้

ดำเนินการเกี่ยวกับค่าตอบแทนเบื้องต้น ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้เงินไว้แล้วดังนี้

การสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งต้องปฏิบัติงานในภาวะไม่ปกติ รัฐบาลได้กำหนดให้มีระเบียบว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2550 ขึ้น โดยบำเหน็จความชอบจะแบ่งเป็นสองลักษณะ คือ บำเหน็จความชอบที่เป็นตัวเงิน หรือ อาจคำนวณเป็นเงินได้ และบำเหน็จความชอบที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน⁽⁶⁾

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ รวมถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน และอาสาสมัครทหารพราน ซึ่งได้รับคำสั่งจากทางราชการให้ปฏิบัติหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. **บำเหน็จความชอบที่เป็นตัวเงินหรืออาจคำนวณเป็นเงินได้** ได้แก่ 1) เงินค่าตอบแทนพิเศษ 2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ 3) การประกันชีวิต 4) ทุนการศึกษา ฝึกอบรม ทุน และ 5) เงินช่วยเหลือ ตามที่คณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ก.บ.ช.ต.) เห็นสมควร

สำหรับบำเหน็จความชอบดังกล่าว ได้รับการอนุมัติ และปฏิบัติเป็นรูปธรรมแล้ว ดังนี้

1. ค่าตอบแทนเบี่ยเลี้ยงเหมาจ่ายการปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษกำหนดให้สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการ ส่วนราชการและวิทยาลัยต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยแพทย์ และทันตแพทย์ ได้รับในอัตราเดือนละ 10,000 บาท เภสัชกร อัตราเดือนละ 5,000 บาท และพยาบาลวิชาชีพ อัตราเดือนละ 1,000 บาท⁽⁷⁾

2. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.) ซึ่งกำหนดให้เป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการและ

ลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอัตราเดือนละ 2,500 บาท⁽⁸⁾

2. **บำเหน็จความชอบที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน** ได้แก่ 1) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 2) การขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดน 3) การยกย่องเชิดชูเกียรติยศ 4) การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน 5) การจัดสรรโควตาพิเศษ สำหรับคัดเลือกเข้ารับการศึกษา หรือการฝึกอบรมหลักสูตรที่หน่วยงานของรัฐเป็นผู้จัดหรือร่วมจัด 6) สิทธิลาพักผ่อน และ 7) การสงเคราะห์และช่วยเหลือทายาท

วิจารณ์

ประเด็นความไม่เชื่อมั่น และความหวาดระแวง และความเครียดในการปฏิบัติงานในพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทร ฮาสุวรรณกิจ⁽⁹⁾ พบว่า สถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นทำให้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ไม่เพียงพออยู่แล้วหนักขึ้นไปอีก เนื่องจากบุคลากรขอย้ายออกจากพื้นที่ ขณะที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานในเชิงรุก ออกเยี่ยมเยียนประชาชนตามหมู่บ้านได้ และตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์⁽¹⁰⁾ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายและมีความปลอดภัย ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ทั้งนี้ณัฏพันธ์ หมอบ้านนอก⁽¹¹⁾ กล่าวว่า “นี่ก็แล้วก็ได้ใจประชาชนที่อยู่นอกพื้นที่ชายแดนใต้จริง ๆ ที่ตอนนี้คงสนุกสนานกับการฉลองเทศกาลสงกรานต์ปีเก่าต้อนรับปีใหม่อันอย่างสนุกสนาน ไม่ต้องมานั่งระแวงว่าจะมีคนร้ายเข้ามากราดยิง หรือวางระเบิด ทุกคนต่างสนุกสนานกับการดื่มกิน ผิดกับคนในพื้นที่ที่ต้องอยู่กันแต่ในบ้าน จะออกไปสนุกสนานอย่างนั้นไม่ได้ มันอันตรายมาก ดีไม่ดีออกจากบ้านไปแล้วอาจไม่ได้กลับมาแบบมีลมหายใจก็ได้ หรืออาจกลับมาแบบไม่ครบสามสิบสองก็ได้ ทางที่ดีจึงเลือกอยู่บ้านดีกว่าน่าจะปลอดภัยบ้าง ถึงแม้ว่าจะไม่ปลอดภัยทั้งหมด เพราะการอยู่บ้านบางครั้งคนร้ายมันก็แบกปืนมากราดยิงก็มี โดยเฉพาะหมู่บ้านคนไทยพุทธที่อยู่รอบนอกของ

อำเภอ”

กรณีเงินเพิ่มเสี่ยงภัย รัฐบาลได้ให้การสนับสนุนหลายส่วนแล้วตามความจำเป็น แต่อาจไม่ครอบคลุมและเท่าเทียมกันในแต่ละกลุ่มวิชาชีพ ด้านการบริหารงานบุคคลการบริหารงบประมาณการจัดสรรโบนัสและการจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ได้จัดให้มีกระบวนการพิจารณาโดยกำหนดเกณฑ์ที่ยึดหลักความยุติธรรม ซึ่งเป็นข้อตกลงร่วมกันในรูปคณะกรรมการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ศิลปะพิพัฒน์⁽¹²⁾ เรื่อง การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของกระทรวงสาธารณสุข พบว่า 1) การสรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งและโยกย้าย พบว่า บุคลากรไม่พอเพียง ได้เสนอแนะแนวทางแก้ไข คือ ขอยืมตัวข้าราชการจากหน่วยงานอื่นมาช่วยราชการ และมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบ ส่วนคุณสมบัติตามมติคณะรัฐมนตรีมีความเห็นว่า เหมาะสมด้านความประพฤติ บุคลิกลักษณะดี ประวัติการทำงานดี สามารถในการปฏิบัติงาน และการเข้ากับประชาชน 2) การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดภาคใต้ก่อน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และเห็นด้วยกับการใช้วิธีสอบแข่งขันและเสนอผลงาน 3) รางวัลและการลงโทษ การพิจารณาความดีความชอบโดยใช้ผลงานดีเด่นเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา 2 ชั้นปกติ และ 2 ชั้นพิเศษ 4) การพัฒนาบุคลากร วิทยากรมีความรู้สภาพปัญหาของพื้นที่ และเป็นวิทยากรมาจากกระทรวงต่าง ๆ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 5)สวัสดิการการจัดบ้านพักและเป็นไปตามเกณฑ์สำหรับข้าราชการและลูกจ้าง ด้านความปลอดภัย ควรเพิ่มเงินค่าเบี้ยเสี่ยงภัย ค่าเสี่ยงภัยเกี่ยวกับโรคเอดส์ และ ค่าล่วงเวลา

ทั้งนี้ ด้านการปรับค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ที่ทุกกลุ่มวิชาชีพมีความเห็นตรงกัน ซึ่งผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา เห็นความสำคัญ จึงได้ดำเนินการเกี่ยวกับค่าตอบแทนเบื้องต้น ทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช่เงินไปแล้ว เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดนแก่เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นกำลังพลของกองอำนวยการเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กอ.สสส.จชต.)⁽¹³⁾

2. การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติหน้าที่ เป็นกำลังพลของ กอ.สสส.จชต.^(14,15) ซึ่งสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการได้รับการบรรจุเป็นกำลังพล ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป คือการขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดน เมื่อได้รับพระราชทานเหรียญราชการชายแดน สิทธิประโยชน์สำคัญ คือ

1) ได้รับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาล หรือองค์กรของรัฐบาลทุกแห่ง โดยไม่ต้องเสียค่าตอบแทน

2) ได้ลดค่าโดยสารพาหนะ คือ รถราง รถไฟ รถยนต์โดยสารประจำทาง เรือเดินทะเล ที่เป็นของรัฐบาล หรือองค์กร และบริษัทในความควบคุมของรัฐบาล กิ่งหนึ่งของอัตราธรรมดา⁽¹⁶⁾

สำหรับการเสนอขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดน ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบของสำนักงานจังหวัดยะลา

3) สิทธิการลาพักผ่อน ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่า 3 เดือน มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นอีก 10 วันทำการ และให้สะสมวันที่ยังไม่ได้ลารวมกันปีต่อไปได้ และไม่เกิน 40 วันทำการ

4) การสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ นับระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่เป็นทวีคูณ สำหรับใช้ในการคำนวณระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในส่วนนี้ส่งผลให้เจ้าหน้าที่สามารถเลื่อนระดับสูงขึ้นได้เร็วกว่าปกติทุกกรณี⁽¹⁷⁾

5) เรื่องการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข อันเนื่องจาก

เหตุการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 5 อำเภอในจังหวัดสงขลา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้บริหารจัดการตำแหน่งว่าง โดยจัดสรรตำแหน่งสำหรับบรรจุนักเรียนทุน ลูกจ้างชั่วคราวผู้สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปี 2545-2549 เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้ครบถ้วน โดยไม่มีนักเรียนทุนที่ค้างบรรจุ⁽¹⁸⁾

สำหรับด้านการออกเยี่ยมเยียนพื้นที่ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดยะลา ได้กำหนดนโยบาย ในการมอบกระเช้าเยี่ยมเครือข่ายอำเภอในเทศกาลปีใหม่ทุกเครือข่าย ปีละ 1 ครั้ง นิเทศงานกรณีปกติ ปีละ 2 รอบ ลงพื้นที่ประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง และ นิเทศเฉพาะกิจเมื่อมีประเด็นปัญหา รวมถึงลงพื้นที่เตรียมการรับเสด็จ ฯ และการลงเยี่ยมเยียนผู้ได้รับผลกระทบ และร่วมพิธีกรรมทางศาสนาเมื่อมีผู้เสียชีวิตถึงระดับหมู่บ้าน

กรณีข้อเสนอให้ปรับลูกจ้างประจำที่มีผลงานดี เป็นพนักงานราชการ ในปัจจุบันยังไม่มีระเบียบรองรับ

ส่วนโครงการประกันชีวิต กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดให้ เมื่อปี 2551

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. พิจารณาแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงที่มีวิสัยทัศน์ และมุมมองที่หลากหลายบริหารงานในพื้นที่
2. สร้างระบบความปลอดภัยแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน และมีระบบความช่วยเหลือแก่ครอบครัว เมื่อได้รับอันตรายจากสถานการณ์ความไม่สงบ
3. สนับสนุนและรับเจ้าหน้าที่ใหม่ที่เป็นคนในพื้นที่
4. จัดระบบ งาน เงิน คน ของ ให้พอเพียงและมีความสุขในการทำงาน
5. ยกย่องให้กำลังใจ เจ้าหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
6. เสริมสร้างให้ประชาชน รักและยอมรับนับถือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มากขึ้น
7. จัดระบบค่าตอบแทนให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม เป็นธรรมต่อทุกวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ

1. ให้ดำเนินการต่อเนื่องในโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. โครงการผลิตพยาบาล 3,000 คน ตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขนายแพทย์มงคล ณ สงขลา ตอบสนองการแก้ปัญหาได้ดี แต่ควรเพิ่มโควตาพยาบาลวิชาชีพให้เพียงพอ แก่ความต้องการ
3. เพิ่มโควตา นักเรียนทุนผูกพันทุกสาขา โดยเฉพาะสาขาทันตแพทย์
4. รับย้ายข้าราชการที่ต้องการมาปฏิบัติงานในภูมิภาค นำเนาเดิมให้กลับสู่พื้นที่
5. จัดสรรงบประมาณเพิ่มจากปกติ ให้อยู่ในระดับที่รัฐบาลได้จัดสรรให้ในปัจจุบันให้มีความต่อเนื่อง
6. พัฒนาระบบบริหารและศักยภาพของผู้บริหาร ให้มีประสิทธิภาพ เป็นคนดี มีความเข้าใจการทำงานของทีมงานและบริบทของพื้นที่
7. จัดบุคลากรคุณภาพ มาช่วยดูแลระบบบริหารบริการสาธารณสุข
8. จัดโครงการยกย่อง เชิดชูคนดี ให้กำลังใจเจ้าหน้าที่ทุกระดับ อย่างมีส่วนร่วมโดย อาสาสมัครสาธารณสุข และประชาชน
9. จัดระบบค่าตอบแทนเพิ่ม ในสาขาอื่น ๆ ให้เหมาะสมโดยการมีส่วนร่วม ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล หรือเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เพิ่มเป็น 3,000 - 3,500 บาท/เดือน
10. สร้างระบบความปลอดภัยแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน และมีระบบความช่วยเหลือแก่ครอบครัว เมื่อได้รับอันตรายจากสถานการณ์ความไม่สงบ
11. ปรับกระบวนการงานภายในโดยเฉพาะการทำงานเชิงรุกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่เสี่ยงภัย โดยให้อาสาสมัครสาธารณสุขมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานระดับจังหวัด

1. ควรจัดให้มีระบบการเยี่ยมเยียนบุคลากรโดยผู้บริหารแต่ละระดับ

2. ครอบครัวมีความเข้าใจและสนับสนุนการดำเนินงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างความรักสามัคคี บรรยากาศในการทำงาน การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลและงานบุคลากร

4. ด้านความเป็นธรรมควรทำการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไข จัดระบบการพิจารณาต่าง ๆ ให้เกิดความยุติธรรม

5. จัดระบบการประเมินโดยใช้สมรรถนะและตัวชี้วัดรายบุคคล ให้เป็นรูปภาพ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

6. ปรับปรุงกระบวนการงานโดยเฉพาะการสื่อสารข้อมูล

7. พัฒนาระบบความปลอดภัยให้เป็นรูปธรรม และตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพตลอดเวลา

8. จัดโครงการประเมินความเครียดและดูแลสุขภาพจิตของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส ปัตตานี ที่มีบริบทและปัญหาคล้ายคลึงกันว่ามีสาเหตุมาจากอะไร แล้วนำผลมาเปรียบเทียบซึ่งหากผลยืนยันจะสามารถจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเสนอศูนย์บริหารงานสาธารณสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศบ.สต.) กระทรวงสาธารณสุข เพื่อพัฒนาปัจจัยซึ่งอาจเป็นต้นแบบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาในกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ นอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ครู เกษตรกร พัฒนาชุมชน มหาดไทย เป็นต้น

3. ศึกษาเชิงเปรียบเทียบถึงปัจจัยร่วมหรือแตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างปัจจัยต่อการคงอยู่

4. ควรศึกษาเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ความเห็นของบุคลากรที่ครอบคลุมประเด็นที่เป็นรายละเอียดอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน

เอกสารอ้างอิง

1. วรสิทธิ์ ศรศรีวิชัย. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารในสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ : เอกสารประกอบการประชุมวิชาการสาธารณสุขชายแดนภาคใต้ ปี 2550; ณ โรงแรมบี พี สมิหลาบีช รีสอร์ท. สงขลา: ศูนย์บริหารการพัฒนาสาธารณสุขชายแดนภาคใต้; 2550.
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา. สรุปจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุข ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ. ยะลา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา; 2551.
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา. บัญชีรายชื่อเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครสาธารณสุขที่ได้รับความช่วยเหลือ จากโครงการระดมหัวใจสู่ชาวสาธารณสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้. ยะลา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา; 2551.
4. งานการเจ้าหน้าที่ สสจ.ยะลา. สรุปรายงานการรวบรวมจำนวนการย้ายของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดยะลา ระหว่างปี 2547-2548. ยะลา : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา; 2548
5. งานการเจ้าหน้าที่ สสจ.ยะลา. รายงานอัตรากำลังหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา. ยะลา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา; 2551.
6. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี. บำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2550, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนพิเศษ 106 ง (วันที่ 29 สิงหาคม 2550).
7. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. เรื่องคำตอบแทนเพิ่มเติมขึ้นเป็นกรณีพิเศษสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. ที่ สช 0205.033/1645 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2550. นนทบุรี : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; 2550.
8. กระทรวงการคลัง เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ 2550, ที่ กค 0409.5/ว 90 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2549. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงการคลัง; 2549.
9. สุภัทร ฮาสุวรรณกิจ. การจัดระบบบริการสุขภาพในภาวะวิกฤต 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. สงขลา : โรงพยาบาตเทพา; 2550.
10. สิริอร วิชชาวุธ. จิตวิทยาทั่วไป [online] [สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2551]; แหล่งข้อมูล: URL: <http://topcool.arowa.com/master.htm>
11. นฤพันธ์ หมอบ้านนอก. บันทึกคนเสื้อกาวัน. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน; 2550.
12. อุทัยวรรณ ศิลปะพิพัฒน์. การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของกระทรวงสาธารณสุข: กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์; 2536.
13. จังหวัดยะลา ที่ ยล 0016.3/ว 64 ลงวันที่ 5 มกราคม 2550. การเสนอขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดน. ยะลา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา; 2550.
14. คำสั่งกองอำนวยการเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้. ให้กำลังพลปฏิบัติหน้าที่. ที่ 304/2549 ลงวันที่ 27 เมษายน 2549. ยะลา: กอ. สสส. จชต; 2549.
15. คำสั่งกองอำนวยการเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้. ให้กำลังพลปฏิบัติหน้าที่. ที่ 662/2549 ลงวันที่ 24 สิงหาคม

2549. ยะลา: กอ. สสส. จชต; 2549.
16. สำนักงานจังหวัดยะลา. แนวทางและขั้นตอนการให้บริการเกี่ยวกับเหรียญพิทักษ์เสรีชนและเหรียญราชการชายแดน. [สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2551]; แหล่งข้อมูล: URL: www.yala.go.th
17. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ สช 0201.039 / ว 114 ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 2551. นนทบุรี : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข : 2551.
18. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การบริหารจัดการตำแหน่งในรอบที่ 4 ที่ สช 0201.032/ ว 209 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2549. นนทบุรี : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; 2549.

Abstract Factors Related to the Turnover of Health Personnel in the Deep Southern Provinces. A Case Study of Yala Province

Marut Jirasrattasiri

Chon Buri Provincial Chief Medical Officer. (Ex-Yala Provincial Chief Medical Officer)

Journal of Health Science 2009; 18:844-53.

This qualitative research had an objective to investigate the factors related to the turnover of health personnel in the deep southern provinces of Thailand: a case study of Yala Province. As a result, positive policy was to be developed in order to retain of health personnel in this area. Samples of this study were selected from all health professions in provincial, district, and sub-district levels including: physicians, dentists, nurses, health workers, and heads of general administration of community hospital. The samples were divided into 2 groups including (1) health personnel who work in Yala province before the South insurgency and still remained there. There in addition, they had been working in Yala province for at least, 5 years, (2) health personnel who moved out from Yala province. For the first group, focus-group discussion was conducted in 26 health staffers and in-depth interview of 6 health staffers. For the second group, in-depth interview was also conducted in all 7 health staffers who moved out or resigned their posts. This study was conducted from December 2550 to April 2551.

(1) The factors cited by those remained working in Yala Province included: natives of Yala province with family support and encouragement. In addition, health personnel who work in the unrest provinces received financial incentive. For working environment, they had good colleagues, good supervisors, developing a bond with their careers, working enthusiasm, and working appreciation. They felt obliged to work for peoples who lived in remote areas and they hoped the situation would be improved sooner or later. The religious principles were spiritual adherence for virtue. (2) The important factor that drove health personnel to move out or resign posts included life threatening violence, impacts on their families, life threats, and non-smooth working environments. Moreover, they had difficulty adjusting daily activities. These made them less self-assertive, fear ful, and stressful. (3) The factors that enhanced health personnel to remain in their posts with high competency included welfare, salary, extra pay for risky area, supporting of working materials, reduced gap between professions, and supporting of life insurance, field supervision and attention of executives, fair and efficient human resource management.

It is recommended that high ranking executives with vision and comprehensive perspective should be appointed and in-charge in this area. A security system and family support should be set up to avoid the threat and heal the wound. In addition, natives recruitment should be encouraged.

Key words: health professions, turnover, Southernmost province, violence, insurgency