

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณสุขในระดับสถานีอนามัย เกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศอังกฤษเมื่อปี พ.ศ. 2463 เรียกว่า Primary health centre ต่อมา ในปี พ.ศ. 2473 มีการประชุมกันในยุโรปและกำหนดนิยามของ Rural health centre ว่าเป็นสถานบริการที่ทำหน้าที่ทั้งส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและรักษาพยาบาลในสถานที่เดียวกันแนวคิดของสถานีอนามัยได้กระจายไปทั่วโลก หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ในยุโรปและบางประเทศให้บริการโดยแพทย์ในประเทศที่กำลังพัฒนาส่วนใหญ่ให้บริการโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (Roemer, 1995 อ้างถึงในระบบสารสนเทศมูลนิธิเครือข่ายหมออนามัย, 2552 : ออนไลน์)

การจัดบริการสาธารณสุขนั้นขึ้นอยู่กับค่านิยมและปรัชญาแนวความคิดที่สังคมหรือประเทศนั้นๆ ยึดถือและยังขึ้นอยู่กับระบบการเมืองและระบบเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในประเทศนั้นด้วย ค่านิยม (Value) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริการสาธารณสุขมี 4 ประการคือ

1. หลักของความเสมอภาค (Equality) หมายถึง ในการจัดบริการสาธารณสุขของรัฐให้แก่ประชาชนนั้นยึดหลักของความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทั่วทั้งสังคม ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างเสมอภาคกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างกันในด้านรายได้หรือถิ่นที่อยู่ในการนี้รัฐจะต้องขยายบริการอย่างทั่วถึงกันทั่วประเทศ เช่นการจัดบริการสาธารณสุขในระดับสถานีอนามัยของประเทศไทยมุ่งตามหลักการนี้

2. หลักของความเป็นธรรม (Equity) หมายถึง การจัดบริการสาธารณสุขจะต้องสัมพันธ์กับความจำเป็นทางด้านสุขภาพ (Normative needs) ของประชาชนด้วย โดยที่ความจำเป็นทางด้านสุขภาพนี้ถูกกำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญต่างๆ ซึ่งแตกต่างจากความต้องการทางด้านสุขภาพที่ประชาชนตระหนักถึง (Felt needs) ประชากรแต่ละกลุ่มที่มีความจำเป็นทางด้านสุขภาพเท่ากันจะต้องได้รับบริการจากรัฐอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่ยึดถือรายได้หรืออำนาจซื้อของประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้อง

3. หลักของเสรีภาพ (Freedom) หมายถึง บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการเลือกบริโภคบริการสาธารณสุขได้ตามความสมัครใจ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจ่าย (Ability to pay) ของแต่ละบุคคล ซึ่งเสรีภาพนี้เกี่ยวข้องกับอำนาจซื้อและรายได้ของแต่ละบุคคลด้วย

4. หลักของประโยชน์สูงสุด (Optimality) หรือหลักของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การจัดบริการสาธารณสุขของสังคมจะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของสังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยหลักประสิทธิภาพนี้จะเกี่ยวข้องกับการการจัดบริการที่ดีที่สุดโดยใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรต่ำที่สุด การใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัยและมีราคาแพง ย่อมต้องการทรัพยากรของสังคมจำนวนมาก เช่น C.T. Scan สำหรับเอกซเรย์สมอง เป็นต้น

การจัดบริการสาธารณสุขต่างๆ ในแต่ละสังคมมักจะขึ้นอยู่กับค่านิยม (Value) ทั้ง 4 นี้ของคนในสังคมหรือผู้กำหนดนโยบายในสังคม โดยที่อาจจะมีการผสมกลมกลืนค่านิยมเหล่านี้ควบคู่กันไปนอกจากค่านิยมดังกล่าวแล้วการจัดระบบบริการสาธารณสุขยังขึ้นอยู่กับระบบของสังคมและการเมืองในแต่ละประเทศด้วย ซึ่งในปัจจุบันการจัดบริการสุขภาพของประเทศไทย มีความพยายามที่จะเน้นไปสู่ระบบรัฐสวัสดิการ โดยกระทรวงสาธารณสุขได้สนับสนุนให้มีการประกันสุขภาพโดยสมัครใจมากยิ่งขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็มีการแข่งขันกันในเชิงธุรกิจมากขึ้น โดยเฉพาะโรงพยาบาลเอกชนมีการนำเอาธุรกิจด้านโรงพยาบาลเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งในลักษณะเช่นนี้ไม่มีอยู่ในระบบบริการสาธารณสุขของประเทศใดแม้แต่สหรัฐอเมริกาที่เน้นการแข่งขัน (ระบบสารสนเทศมูลนิธิต่อข่ายหมออนามัย, 2552 : ออนไลน์)

ในส่วนของการให้บริการทางสาธารณสุขนั้น นอกจากจะต้องเผชิญปัญหาเศรษฐกิจดิ่งที่กล่าวข้างต้นร่วมกันแล้ว ยังต้องเผชิญกับความเครียดที่เกิดขึ้นเฉพาะในวิชาชีพอีก ซึ่งวูล์ฟแกง (Wolfgang 1988 : 43-47, อ้างถึงใน ศิริพร วิญญูรัตน์ 2543 : 2) ได้ศึกษาความเครียดของบุคลากรในทีมสุขภาพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับความเครียดมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันความปลอดภัยในวิชาชีพและสุขภาพแห่งชาติประเทศอังกฤษ (National Institute for Occupational Safety and Health cited in Seago and Faucette 1997 : 522-527, อ้างถึงใน ศิริพร วิญญูรัตน์ 2543 : 2) ที่ศึกษาระดับความเครียดของ 130 วิชาชีพ พบว่าวิชาชีพพยาบาลเป็น 1 ใน 40 วิชาชีพที่มีความเครียดระดับสูง โดยสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด คือ ลักษณะงานที่ต้องเผชิญกับภาวะวิกฤติของชีวิตและความตาย การมีภาระงานมากต้องรับบทบาทหน้าที่หลายอย่าง ซึ่งบุคลากรทางด้านสาธารณสุขเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้การบริหารงานทางด้านการบริการทางสาธารณสุขประสบความสำเร็จ ในทุกองค์การต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงาน และจำเป็นที่จะต้องมีความรู้พื้นฐาน ในการรักษาและมุ่งใจให้บุคลากรทางสาธารณสุขปฏิบัติงานได้นาน และพัฒนาองค์การให้มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข (ชัยทวี เสนะวงษ์, 2551 : ออนไลน์)

ในวิถีชีวิตของสังคมยุคใหม่ที่ดำรงชีวิตอยู่ในระบบทุนนิยม ซึ่งมีค่าครองชีพสูง การเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนที่ได้รับค่าตอบแทนสูง อาจจะเป็นตัวล่อที่ได้รับความนิยม

มากกว่าการเลือกรับราชการด้วยหลายสาเหตุด้วยกัน แต่ก็มีหลายๆ สาเหตุที่ทำให้คนรุ่นใหม่หลายคนเลือกที่จะรับราชการแทนที่จะออกไปรับเงินเดือนที่สูงในภาคเอกชน ขณะที่หลายคนในกลุ่มนี้เคยทำงานเอกชนและได้รับเงินเดือนในระดับที่สูง (สูงกว่าการรับราชการ) มาก่อนที่จะรับราชการหากว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่ใช่เหตุผลหลัก ในการทำงานแล้วอะไรคือสิ่งจำเป็นในการที่จะเลือกว่าจะทำงานที่ใด คำตอบที่ได้คือการมีความสุขในการทำงานนั่นเอง สิ่งหนึ่งที่จะต้องเข้าใจและยอมรับกันก่อนก็คือ ระดับของความอดทนในกลุ่มคนรุ่นใหม่ นั้นค่อนข้างที่จะต่ำกว่าคนรุ่นก่อนๆ อยู่พอสมควร ดังนั้นหากจะสร้างความสุขในการทำงานให้คนรุ่นใหม่ได้อาจเกี่ยวข้องกับหลายๆ ปัจจัยซึ่ง หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างขึ้นและปลูกฝังให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีปฏิบัติในองค์กร (ชยันต์ ชัยพฤกษ์ขะนนท์, 2552 : 30-31)

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารขององค์กรสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมระดับความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดคุณภาพในการให้บริการทางสาธารณสุขและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานและสามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร
2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายความสุขในการทำงานในปัจจุบันของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร
3. ผลการศึกษาสามารถเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ชุมพร ใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมระดับความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดคุณภาพในการให้บริการทางสาธารณสุขและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

นิยามศัพท์

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความตื่นระทมย์ในงาน (Arousal) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation)

บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ฝ่ายวิชาการสาธารณสุข ฝ่ายทั่วไป และลูกจ้างสาธารณสุข