

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การเป็นผู้สร้างและผู้กำหนดความเหมาะสมในการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์การและเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาได้ ทุกองค์การประกอบด้วยบุคลากรหลายประเภทซึ่งมีความแตกต่างกัน จากความแตกต่างนี้ทำให้แต่ละบุคคลเหมาะสมกับงานแต่ละอย่างซึ่งไม่เหมือนกัน หากองค์การใดประกอบด้วยมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ ก็จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์การ ดังนั้นคุณภาพและประสิทธิภาพของมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างมาก การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ ทนต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ (กระทรวงสาธารณสุข, 2542, หน้า 35)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535-2539), ฉบับที่ 8 (2540-2544) และฉบับที่ 9 (2545-2549) ทั้ง 3 ฉบับต่างมุ่งเน้นไว้อย่างชัดเจนว่า "คน" เป็นศูนย์กลางและเป็นจุดมุ่งหมายหลักในการพัฒนา ซึ่งได้กำหนดแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านบริหารด้านวิชาการและด้านบริการไว้เป็นนโยบายหลักระดับชาติ เพื่อให้ทุกหน่วยงานนำไปปฏิบัติจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทั้ง 3 ฉบับ จะเห็นว่าเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ก็คือให้ความสำคัญและมุ่งเน้นเรื่อง "การพัฒนาคน" เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้คนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพ ในระบบบริการสุขภาพได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกอย่างมาก เช่น กระแสโลกาภิวัตน์ ความรุนแรงของการแข่งขันในเวทีโลก การปฏิรูปการเมือง การปฏิรูปการศึกษา ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับขนาดโครงสร้างให้มีขนาดเล็กลงเพื่อความคล่องตัวและความมีประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มารับบริการ การปรับเปลี่ยนสถานภาพหน่วยราชการไปเป็นองค์กรมหาชน ซึ่งเป็นรูปแบบใหม่ที่มีอิสระมีความคล่องตัวในด้านการบริหาร มีผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพภายใต้ขนาดกำลังคน และ งบประมาณที่จำกัด (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2541, หน้า 68) ล่าสุดคือภาวะวิกฤติเศรษฐกิจตั้งแต่ปลายปี 2539 เป็นต้นมา ประเทศไทยเข้าสู่ภาวะ "เศรษฐกิจตกต่ำ" สิ่งที่ปรากฏให้เห็นทั่วไปก็คือความซบเซาของธุรกิจด้านต่าง ๆ จากปัจจัยเหล่านี้ทำให้เห็นว่าบุคคลที่จะอยู่ในองค์การสมัยใหม่ได้ ต้องมีการพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้ทันกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

กระทรวงสาธารณสุขเป็นกระทรวงหลักที่รับผิดชอบระบบบริการสุขภาพ โดยมีวิสัยทัศน์คือบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขจะเป็นผู้มีภูมิปัญญา ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานทั้งทางวิชาชีพและทั่วไป ควบคู่ไปกับการเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกในการพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชนอย่างมีคุณภาพ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร คือบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ สอดคล้องกับการกิจความรับผิดชอบและสถานการณ์ในพื้นที่ ด้วยกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับสถานการณ์โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ แนวทางในการพัฒนามุ่งพัฒนาบุคลากรระหว่างประจำการ (in-service training) ควบคู่ไปกับการพัฒนางานและพัฒนาวิชาการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (life-long learning) โดยพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากร ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มาตรการในการดำเนินงานคือทุกหน่วยงานมีแผนการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับ ทั้งในระยะสั้นและในระยะยาวให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และความจำเป็นของหน่วยงาน โดยเน้นการบริหารจัดการการพัฒนาความรู้ ความสามารถทั่วไป การพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาเฉพาะสาขาวิชา เน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในทางกว้าง สามารถเชื่อมโยงความรู้ความสามารถในวิชาชีพและวิชาการเฉพาะสาขา เพื่อตอบสนองความต้องการในการปฏิรูประบบบริการสาธารณสุขต่อไปในอนาคต (กระทรวงสาธารณสุข, 2542, หน้า 12)

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ในระบบบริการสุขภาพที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย ทั้งที่เจ็บป่วยและไม่เจ็บป่วย การปฏิบัติการพยาบาลเริ่มตั้งแต่การแก้ไขปัญหาที่ง่ายจนกระทั่งปัญหาที่ยุ่งยากและสลับซับซ้อน เพื่อช่วยพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชนให้อยู่ในระดับที่ดีและเหมาะสมในการดำรงชีวิตของบุคคลนั้น ๆ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2540, หน้า 20) พยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่หลัก 4 ประการ คือการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพ นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพยังทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เป็นคนกลางที่สื่อความต้องการของผู้ป่วยไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น แพทย์ ครอบครัวของผู้ป่วยเอง เป็นต้น และเป็นผู้ประสานงานและสื่อสารกับบุคคลทั้งที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกันและวิชาชีพอื่น ๆ (ยุวดี เกตุสัมพันธ์, 2540, หน้า 16) ศาสตร์สาขาต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งศาสตร์ทางการแพทย์ด้วย องค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ยิ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ด้วยแล้ว ยิ่งช่วยสนับสนุนให้ความรู้แพร่กระจายจากจุดหนึ่งของโลกไปยังอีกจุดหนึ่งของโลกได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้มีการปรับตัวและ

พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพการพยาบาลจนกระทั่งออกจากวิชาชีพการพยาบาล

การพัฒนาพยาบาลวิชาชีพเป็นกระบวนการที่สำคัญ การที่จะได้เลื่อนระดับขึ้นไปนั้นไม่เพียงแต่นับอายุงานเท่านั้น จำเป็นต้องเพิ่มขีดความสามารถ ความรู้ และความรับผิดชอบไปพร้อม ๆ กันด้วย พยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถในงานเฉพาะของคนอย่างเต็มเปี่ยม ย่อมเกิดความรู้สึกมีคุณค่า ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพควรหันกลับมามองงานพยาบาลที่ได้ปฏิบัติอยู่อย่างเป็น "อาชีพ" ซึ่งหมายถึง "อาชีพพยาบาล" ต้องมีแนวทางที่เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนา มีความพอใจ มีความสำเร็จในงานและมีการยกย่องนับถือเกิดขึ้น (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2540) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาคน พัฒนางค์การ พัฒนาสังคมของสถาบันบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในการพัฒนากำลังคนระหว่างประจำการว่าควรมีการสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้า (career development) เพื่อช่วยให้บุคลากรด้านสุขภาพ ได้มีแนวทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน โดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ ที่จัดให้ เช่น การจัดทำบันไดอาชีพ เป็นต้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2542, หน้า 12)

บุคลากรพยาบาลโดยทั่วไปได้รับการเตรียมด้านการพยาบาลในระดับปริญญาตรี โดยมุ่งให้ความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลทั่ว ๆ ไป ซึ่งไม่อาจคาดหวังความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาได้ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2540, หน้า 23) เมื่อไม่ได้รับการพัฒนาและทำงานไปนาน ๆ ก็เกิดความเบื่อหน่าย ความพึงพอใจในงานลดลงเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าเป็นงานประจำทำให้เสร็จไปโดยไม่คำนึงถึงความรับผิดชอบ ขาดการประเมินผลการพยาบาล ทำให้ขวัญและกำลังใจต่ำลง ซึ่งทำให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน เช่น ผลงานไม่ดี มีการโยกย้าย การลาออกจากงานสูง จากการวิจัยของ ยวดี เกตุสัมพันธ์ (2537) เรื่องปรากฏการณ์การลาออกของพยาบาล พบว่าเหตุผลของการลาออก โอน ย้าย มีหลายสาเหตุ สาเหตุที่พบมากที่สุดก็คือ การบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา สร้างความไม่พึงพอใจแก่บุคลากร การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนามูลากรไม่ได้สัดส่วนทำให้การพัฒนาไม่ทันกับความต้องการของบุคลากรพยาบาล และจากงานวิจัยของ กนิษฐา ธนสารศิลป์ (2528) พบว่าผู้บริหารทางการพยาบาลได้ปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนามูลากรมากขณะที่พยาบาลประจำการได้รับการกิจกรรมการพัฒนามูลากรน้อย

จากการศึกษาของโรลส์ (Roels, 1991 อ้างถึงใน จันทิรา ภาวิไล, 2536) เกี่ยวกับปัจจัยการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การที่พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสได้รับการอบรมส่งผลให้การลาออกลดลงจากการศึกษางานวิจัยของ ชุตินา ปัญญาพินิจนุกูล (2528) พบว่า พยาบาลประจำการและ

อาจารย์พยาบาลมีความรู้เรื่องการวิจัยอยู่ในระดับน้อย และงานวิจัยของ ยูจินด์ เดชชัยชัย (2537) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาวิชาการของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลเขตกรุงเทพฯ พบว่า พยาบาลวิชาชีพต้องการพัฒนาด้านการพยาบาลเฉพาะทางและด้านการวิจัยในระดับปานกลาง ด้านการพยาบาลทั่วไป และด้านการบริหารพยาบาลอยู่ในระดับน้อย

การบริการพยาบาลจะเป็นเลิศได้ต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นจุดสำคัญ การพัฒนาบุคลากรพยาบาลจะประสบความสำเร็จได้ต้องร่วมมือกันหลายฝ่ายทั้งฝ่ายบริหารและ ผู้ปฏิบัติการพยาบาลเอง ฝ่ายบริหารนับเป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่ทุกองค์การต้องจัดให้มีขึ้น ในหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น ในการพัฒนาบุคลากร ต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการในหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย เพื่อเพิ่มความสนใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา การพัฒนาบุคลากรถึงแม้จะกำหนดเป็นนโยบายจากฝ่ายบริหาร แต่การปฏิบัติยังไม่ประสบความสำเร็จ ทำให้การพัฒนางานวิชาการของพยาบาล ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร จากการศึกษาของกองการพยาบาลเพื่อพัฒนา งานบริหารในโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศพบว่า การเพิ่มพูนความรู้แก่เจ้าหน้าที่ยังไม่มีแผนกำหนดเป็น าลักษณ์อักษร (กองการพยาบาล, 2540)

พยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระบบราชการได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึง องค์การสุขภาพมีแผน ในการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ชัดเจน ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ภาพที่ปรากฏก็คือ พยาบาล วิชาชีพกลุ่มใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบ แม้จะปฏิบัติงานในวิชาชีพเกิน 10 ปี (พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์, 2540, หน้า 21) ผู้วิจัยตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ข้างต้นจึงสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง "รูปแบบบันไดวิชาชีพ การพยาบาล" เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนมีแบบแผนความเจริญก้าวหน้า ในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล (career ladder) และมีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่เป็น รูปแบบชัดเจนและเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารการพยาบาล ในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพเพื่อ เตรียมตัวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่เหมาะสมต่อไป

ปัญหาในการวิจัย

1. รูปแบบบันไดวิชาชีพการพยาบาลควรเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบันไดวิชาชีพการพยาบาลมีอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบบันไดวิชาชีพการพยาบาล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบันไดวิชาชีพการพยาบาล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษารูปแบบบันไดวิชาชีพพยาบาลสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่าปริญญาตรี และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ โดยศึกษาความคิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

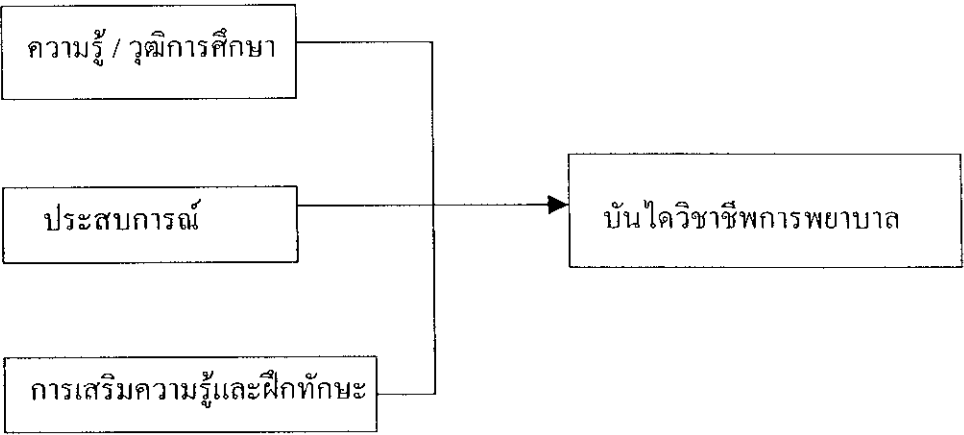
1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารการพยาบาลในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. บันไดวิชาชีพการพยาบาล หมายถึง การจัดแบบแผนความเจริญก้าวหน้า ในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล (career ladder) อย่างเป็นลำดับขั้นตอน เป็นช่วงเวลาที่ต่อเนื่องกัน โดยเชื่อมโยงหน้าที่ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละระยะเวลา
2. พยาบาลวิชาชีพหมายถึงพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีและได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาล

กรอบแนวคิด ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดของเบนเนอร์ (Benner, 1984) ในการศึกษาบันไดวิชาชีพการพยาบาลไทย

กรอบความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย