

ชุดโครงการที่ 13

บันไดความก้าวหน้าของพยาบาลไทยในยุคศตวรรษที่ 21

Career Ladder for Thai Nurses in the 21st century

ปัญหา และความสำคัญของการวิจัย

โครงสร้างบันไดความก้าวหน้า (Career Ladder) ของพยาบาลในปัจจุบันของสถาบันต่างๆ ไม่ว่าจะองค์กร รัฐบาล หรือเอกชน ได้มีการกำหนดความก้าวหน้า กลไกพัฒนาบุคลากรสู่บันไดวิชาชีพ ไว้รูปแบบต่างๆ กัน ซึ่ง ปัจจัยในการกำหนดระบบกลไกเหล่านี้ อาจเกี่ยวข้องกับเงินค่าตอบแทนตามบันไดวิชาชีพ เช่น ค่าตอบแทนตาม ภาระงาน ค่าตอบแทนตามคุณภาพของผลลัพธ์ของงาน หรือ เกี่ยวข้องกับ ความสำเร็จเพื่อดำรงตำแหน่งทางคลินิก หรือทางวิชาการ เช่น พยาบาลผู้เชี่ยวชาญ พยาบาลชำนาญการ หรือ ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง หรือ สัมพันธ์กับ การศึกษาต่อเนื่อง

การตระหนักถึงความเป็นประชาคมอาเซียนในระยะเวลาอันใกล้นี้ ในการวางแผนกำลังคน ประเทศไทย มีปัญหาการขาดแคลนพยาบาล เช่นเดียวกับหลายประเทศในเอเชีย อเมริกา และยุโรป การแก้ปัญหาการขาด แคลนพยาบาลจึงเป็นความสำคัญที่ควรให้ความสนใจก่อนที่ปัญหาเหล่านี้จะเพิ่มมากขึ้น เมื่อมีการเปิดประชาคม อาเซียน พร้อมทั้งการเป็นผู้นำของประเทศในการเป็นแหล่งรับการรักษาจากประชาชนต่างชาติ โดยเป็นแหล่ง ท่องเที่ยวเพื่อรับการรักษายาพยาบาลทางการแพทย์ (Medical Tourism) เป็นอันดับสองของโลกโดยที่ความรู้ความ เข้าใจในความก้าวหน้าของพยาบาลไทยเป็นข้อมูลที่สำคัญเพื่อจะได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบในการวางแผน การจัดการ โครงสร้างกระบวนการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่นำไปสู่กลยุทธ์ในการยอมรับของสังคมเป็นวิชาชีพที่ เป็นที่ยอมรับและเป็นที่พึงพอใจนำไปสู่การคงอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุขอันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชน ผู้รับบริการในอนาคต

รูปแบบความก้าวหน้า หรือ บันไดความก้าวหน้าในแต่ละสถาบัน ยังไม่มีข้อมูลที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ กับปัจจัยใดบ้างความแตกต่างในบันไดความก้าวหน้าของ พยาบาลแต่ละสังกัด เช่น กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษากระทรวงกลาโหม ปัจจัยการเข้ารับการบรรจุในระบบราชการหรือไม่ ความก้าวหน้าในองค์กรรัฐบาล หรือเอกชน มีความแตกต่างอย่างไร เป็นปัจจัยในการเลื่อนไหวจากระบบรัฐบาล สู่เอกชน หรือออกจากวิชาชีพ ตลอดจนความแตกต่างของบันไดความก้าวหน้ากับวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เช่น แพทย์ เพื่อให้เข้าใจถึงการวางแผนในการสร้างบันไดความก้าวหน้าให้ชัดเจน เพื่อ รักษาบุคลากรพยาบาลให้อยู่ใน ตำแหน่ง ทั้งในงานการปฏิบัติการพยาบาล และการศึกษา อย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี งานวิจัยหลายงานที่ให้ความสำคัญของการกำหนดบันไดความก้าวหน้าที่ชัดเจนในองค์กร และพัฒนาไปตามแผน สามารถเพิ่มคุณภาพการพยาบาลและเพิ่มความภักดีต่อองค์กร รวมทั้งลดการลาออกของพยาบาลได้กว่าร้อยละ 30¹

นอกจากนี้ จะเกิดความพึงพอใจและรู้สึกผูกพันกับองค์กรรวมทั้งได้รับผลงานที่มีคุณภาพ และเพิ่มผลิตผล (productivity) ได้เป็นอย่างดี^{2, 3} แต่ในขณะเดียวกันการสร้างโอกาสให้ตนเองด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการสร้างเสริมประสบการณ์และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเอง และในวิชาชีพพยาบาล ยังมีจำกัด ตลอดจนไม่เข้าใจระบบถึงความก้าวหน้าตามบันไดอาชีพที่กำหนดขึ้นและควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสอบถามข้อมูลต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลด้วย⁴

สภาการพยาบาล ได้เล็งเห็น ความสำคัญของการวางแผนการวิจัยที่สอดคล้อง กับแผนยุทธศาสตร์ สภาการพยาบาล (พ.ศ. 2555 -2559) ในความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ จึงได้กำหนดชุดโครงการวิจัย ที่ครอบคลุมโครงการวิจัย เพื่อศึกษาบันไดความก้าวหน้า (Career Ladder) ของพยาบาลแต่ละระดับ ทั้งด้าน การศึกษา และการปฏิบัติ ตลอดจนรูปแบบ โครงสร้าง กระบวนการ และผลลัพธ์ ของความก้าวหน้าในการ ประกอบวิชาชีพของพยาบาล ในแต่ละสถาบันทั่วประเทศ ในปี 2555 –ปัจจุบัน รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่ผลักดัน ความก้าวหน้า และอุปสรรค เพื่อที่สภาการพยาบาลจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างการ บริหารงาน กระบวนการ และผลลัพธ์ ของรูปแบบความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพพยาบาลในแต่ละสังกัด สถาบันต่อไปพร้อมทั้งสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งตามบันไดความก้าวหน้า ในเวลาที่ เหมาะสม และเกิดความรักในองค์กร อัตราการลาออก หรือย้ายงานลดลง

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบ บันไดความก้าวหน้าของพยาบาลไทย ในแต่ละสถาบัน ทั่วประเทศ ในปี 2555 - ปัจจุบัน เป็นอย่างไร ทั้งโครงสร้าง กระบวนการ และ ผลลัพธ์
 - 1.1 โครงสร้าง - กำหนด Career Path อย่างไร สำหรับพยาบาลแต่ละระดับ รวมทั้งผู้บริหาร และ ผู้ปฏิบัติ และนักการศึกษา นโยบายขององค์กร
 - 1.2 กระบวนการ - การเข้าสู่ตำแหน่ง กระบวนการจัดการการเข้าสู่ตำแหน่ง/ แผนกำหนดตำแหน่ง ความก้าวหน้า รูปแบบการประเมินในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ทำไมจึงไม่ก้าวเข้าสู่ตำแหน่ง ผลอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น เช่น แพทย์
 - 1.3 ผลลัพธ์-- ความคงอยู่ในองค์กร จำนวนผู้มีความก้าวหน้า หรือ ได้รับรางวัล ทั้งตำแหน่ง ทางวิชาการ การปฏิบัติ ความคาดหวังขององค์กร ความสุขในองค์กร การอยู่ในองค์กร
2. อะไรเป็นปัจจัยที่ผลักดันความก้าวหน้า และอุปสรรค ที่เผชิญทั้งฝ่ายการศึกษา และฝ่ายการปฏิบัติ ในสังกัดองค์กรต่างๆ ทั้งในระบบรัฐบาล และเอกชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษารูปแบบ บันไดความก้าวหน้าของพยาบาลไทย ในแต่ละสถาบัน ทั่วประเทศ ในปี 2555 - ปัจจุบัน ทั้งด้าน โครงสร้าง กระบวนการ ผลลัพธ์ และปัจจัยที่ผลักดันความก้าวหน้า และอุปสรรคที่เผชิญทั้งฝ่ายการศึกษาและฝ่ายการปฏิบัติ ในสังกัดองค์กรต่างๆ ทั้งในระบบรัฐบาล และเอกชน
2. ศึกษารูปแบบบันไดความก้าวหน้าของพยาบาลไทยใน 5-10 ปีข้างหน้า

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **Combined research**
2. **Futuristic study**

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบบันไดความก้าวหน้าของพยาบาลไทย ที่จะใช้ขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการพยาบาลไทย
2. การจัดการปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของพยาบาลไทย

ผู้ใช้ประโยชน์ของผลการวิจัย

- สภาการพยาบาล
- สำนักการพยาบาล
- ผู้บริหารระบบสาธารณสุข
- ผู้บริหารของแต่ละสถาบัน

ระยะเวลาดำเนินการ : 2 ปี

งบประมาณ : ไม่เกิน 250,000 บาท (สองแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)

เอกสารอ้างอิง:

1. Maier G. Career Ladders: An Important Element in CAN Retention. Geriatr Nurs 2002, 23: 217-9.
2. Buchan J. Evaluating the benefits of a clinical ladder for nursing staff: an international review. International Journal of Nurs Stud 1999,36:137-144.
3. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. Int J Nurs Stud 2007; 44(4):574-88.