

ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาล

FACTORS OF JOB RETENTION IN THE SCARCE REGISTERED NURSE

PROFESSION IN REGIONAL HOSPITALS UNDER OFFICE OF PERMANENT SECRETARY

กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ จิตภา ธีรศิริกุล พรเทพ ศิริวนารังสรรค์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยข้อมูลเอกสาร โดยการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากสื่อต่างๆ ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต มาเป็นข้อมูลเบื้องต้น จากนั้นนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาร่วมกับแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย

ผลการศึกษาแนวคิดโครงสร้างการบริหารจัดการโรงพยาบาล แนวคิดการคงอยู่ในองค์การพยาบาลวิชาชีพ แนวคิดความผูกพันองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความสุขในการทำงานนำมาซึ่งปัจจัยการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาลในด้านปัจจัยกลยุทธ์ในการส่งเสริมศักยภาพทุนมนุษย์ มืองค์ประกอบคือการกำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพ แนวทางการพัฒนาทักษะที่ใช้ในงาน มีการดำเนินงานที่ชัดเจนในการปฏิบัติกลยุทธ์ ด้านปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มืองค์ประกอบคือเป็นผู้มีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ด้านปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรม มืองค์ประกอบคือการจัดสรรผลตอบแทน การมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่ง ด้านปัจจัยความก้าวหน้าในวิชาชีพในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ มืองค์ประกอบคือมีการวางแผนการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสูงขึ้น มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและด้านปัจจัยความสุขในการทำงาน มืองค์ประกอบคือบรรยากาศการทำงาน ลักษณะงานและภาระงาน คุณภาพชีวิต

คำสำคัญ: พยาบาลวิชาชีพ, การคงอยู่, โรงพยาบาล

ABSTRACT

This research employed the documentary research methodology. Information was collected through different sources such as academic documents, journals, articles, theses, research reports, and information on the internet. These primary sources along with related researches and theories were used to develop the conceptual framework and research hypotheses.

The result of the study showed that factors of job retention in the scarce registered nurse profession derived from conceptual review of hotel management structure, the concept of professional nurse retention, the concept of organizational commitment, transformational leadership concept, human capital development strategy, a chance for career progression, perception of organizational justice and happiness at work. In addition, the factors of human capital development consisted of career progression planning, skill development guidance, and clear execution plan in accordance to strategy, whereas the factors of transformational leadership were an ideologist, motivation, knowledge stimulation, and consideration of individualism. The factors of perception of organizational justice comprised compensation and benefits management, job assignment, and job promotion. Moreover, the factors of career achievement were composed of career advancement planning and human resource development, whereas the factors of happiness at work were workplace environment, job description and responsibilities, and quality of life.

Keywords: registered nurse profession, retention, hospitals

1. บทนำ

สภาพการณ์ของโลกในปัจจุบันมีการเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลง และมีความก้าวหน้าอย่างมากไม่ว่าทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองการปกครอง บนความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ต้องมีการบริหารจัดการที่ปรับเปลี่ยนให้ทันและเหมาะสมต่อสภาวะการณ์ต่างๆ แต่ไม่ว่าทิศทาง การเคลื่อนไหวไปในทิศทางใดมีความเจริญทางด้านวัตถุอย่างไร คนยังเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ทุกองค์การต้องใส่ใจอยู่เสมอ ดังเห็นได้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8(พ.ศ.2545-2549) จนถึง ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-1559) ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ก็เช่นกัน โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีแผนและวางแนวทางที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน โดยพัฒนาศักยภาพคนในด้านความรู้ ด้านความเท่าเทียม ด้านสุขภาพ ด้านอยู่ดีมีสุขของคน โดยล้วนมุ่งเน้นการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมโดยมีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ขับเคลื่อนไปจนถึงเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

การให้บริการได้แบ่งการบริหารจัดการแบ่ง 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่บริหารจัดการโดยภาครัฐซึ่งมีอัตราส่วนถึงร้อยละ 80 และบริหารจัดการโดยภาคเอกชนร้อยละ 20 จำนวนสถานพยาบาลที่ให้ผู้ป่วยค้างคืนทั้งหมดทั่วประเทศมีทั้งสิ้น 1,303 สถานพยาบาล เป็นสถาน

บริการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 904 สถานพยาบาล (สำนักนโยบายยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข, 2557, 2) ภาระงานของสถานพยาบาล คือการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกัน ควบคุม และรักษาโรคภัย ตลอดจน การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน นายแพทย์พงษ์ พิสุทธิ์ จงอุดมสุข อดีตผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) ที่ให้สัมภาษณ์สำนักข่าวเจาะลึกระบบสุขภาพ (Hfocus) ว่า “ปัญหาการขาดแคลนแพทย์ที่เกิดขึ้นไม่ได้ส่งผลกระทบต่อระบบบริการและคุณภาพการรักษามาก โรงพยาบาลจำเป็นต้องใช้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานแทนแพทย์ในบางโอกาส เนื่องจากเรามีอัตราแพทย์ต่อพยาบาลจำนวนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆที่อัตราแพทย์ต่อพยาบาลมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันทำให้ระบบสาธารณสุขไทยมีการใช้พยาบาลในการทำหน้าที่แทนแพทย์ เพื่อดูแลสุขภาพประชาชนเบื้องต้น เรียกว่าเป็นกลไกทดแทน โดยเฉพาะในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และใน รพช. โดยเฉพาะโรงพยาบาลที่มีแพทย์ประจำเพียงคนเดียว เรียกว่าเป็นการจัดระบบทดแทนที่ดีและมีประสิทธิภาพ” สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ(2556) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงพยาบาลรัฐ ในระดับตติยภูมิ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์เป็นปัจจัยสำคัญโดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์วิชาชีพซึ่งถือได้ว่าเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีเป็นจำนวนมากในโรงพยาบาล มีบทบาทภาระการทำงานโดยตรงต่อผู้รับบริการ เมื่อบุคลากรทางการแพทย์ไม่เพียงพอในบางแผนกโดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพย่อมนำมาซึ่งปัญหาประกอบกับการให้บริการผู้ป่วยพักค้างคืนในโรงพยาบาลมีความหนักเบาที่แตกต่างกันและขึ้นอยู่กับประเภทของผู้ป่วยกรณีผู้ป่วยวิกฤติมากต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในห้อง ICU โดยพบว่าทั้งประเทศมีเตียง ICU ทั้งหมด 7,295 เตียง โดยอยู่ในสังกัดสาธารณสุขทั้งหมด 3,816 เตียง (เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ, 2556)

นำมาซึ่งการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาปัจจัยของการให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่กับองค์กร และสามารถทำงานในห้องศัลยกรรมได้ยาวนานให้มีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด แทนการมุ่งเน้นการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพียงด้านเดียว มีการพัฒนาให้สร้างเสริมศักยภาพตามท้องถื่นที่ต้องการ ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทกับงานในวิชาชีพและกับองค์กร การคงอยู่ในงานและองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ศึกษาปัจจัยการจัดการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาล

3. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนในโรงพยาบาล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม 1) แนวคิดโครงสร้างการบริหารจัดการโรงพยาบาล 2) แนวคิดการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ 3) แนวคิดความผูกพันองค์กร 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพมนุษย 6) โอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพ 7) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร 8) ความสุขในการทำงาน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากสื่อต่างๆ ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต มาเป็นข้อมูลเบื้องต้น จากนั้นนำข้อมูลเหล่านี้มาพิจารณาร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย

5. ผลการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมต่างๆพบว่าปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะอยู่หรือไม่อยู่ในองค์กรโดยพบว่าองค์การสุขภาพภาครัฐให้ความสนใจกับการบริหารด้าน soft side ของแนวคิด 7S' คือ ด้านพนักงาน ทักษะ รูปแบบ การแบ่งปัน (เพื่อราภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ, 2556) ด้วยองค์การสุขภาพ(โรงพยาบาล)เป็นองค์กรที่ให้บริการโดยมีคนเป็นปัจจัยหลักและเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ แต่คนไม่ใช่เครื่องจักร การทำงานควรมีขอบเขต ระยะเวลา และภาระงานที่ชัดเจน (ศิริพร จิรวัดนกุล และ คณะ, 2554, อรุณรัตน์ คันทา, 2556) อีกทั้งพยาบาลเป็นมนุษย์ย่อมมีความรู้สึกกับสิ่งที่มีผลกระทบต่อทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจจนนำไปสู่การโยกย้าย การลาออกจากองค์กรหรือออกจากวิชาชีพ (Tummers, Groeneveld & Lankhaar, 2013 ; รัชณี ศุจิจันทร์รัตน์ และ คณะ, 2556) ดังนั้นการบริหารจัดการเพื่อลดความรู้สึกดังกล่าวและสร้างการรับรู้และความพึงพอใจกับพนักงานคงเป็นสิ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรใส่ใจและตระหนัก จากงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าสิ่งที่จะทำให้บรรยากาศของการทำงานในองค์กรดีและเป็นแรงจูงใจในการทำงานได้ประกอบด้วย ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความเป็นอิสระในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้โอกาส ให้ความเป็นธรรมและความเสมอภาคโปร่งใสในการจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการและการฝึกอบรมโดยมีกระบวนการจัดการที่สามารถตรวจสอบ

อย่างไรก็ตามคำตอบแทนอาจจะไม่ใช่เหตุผลที่สำคัญที่สุดของการคงอยู่ในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ผู้ให้บริการกับผู้รับบริการความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจลาออกมากกว่าผลประโยชน์ (จิรัชยา เจริญวิก, 2556) เมื่อพยาบาลมีความสุขในการทำงานโดยปัจจัยเอื้อดังที่กล่าว ส่งผลทำให้พยาบาลเกิดความรักความผูกพันองค์กรและผู้ร่วมงานทำให้พยาบาลเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างขยันขันแข็ง ทุ่มเท และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานรักในวิชาชีพ มีความสุขการทำงาน(หทัยกร กิตติมานนท์, 2557; นวียา ผ่องพรรณ, 2557; ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2557; สมหญิง ลมูลพัทธ์, 2558; สมั่นที่สุทธารัตน์, 2558; Wang, 2012) บนความพึงพอใจในงาน และผลตอบแทนที่ได้รับตลอดจนความผูกพันต่าง ๆ นั้น ในปัจจุบันการบริหารจัดการไม่ได้สนใจหรือใส่ใจในลูกค้ายานนอกเพียงอย่างเดียว ต้องใส่ใจในลูกค้า(พนักงาน) ภายในด้วย การทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการบริหารจัดการขององค์กร เกิดความไว้วางใจจนเป็นความจงรักภักดีได้เมื่อไหร่จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความมั่นคงและยั่งยืนอันเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการเพราะบุคลากรที่จงรักภักดีไม่ว่าจะเกิดอุปสรรคอะไรก็จะยึดมั่นผูกพันกับองค์กรอันเป็นที่มาของงานวิจัยว่าปัจจัยหรือรูปแบบการบริหารจัดการใดบ้างที่มีน้ำหนักมากเพียงพอที่จะส่งผลทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจ ใ่วิงานพัฒนาสู่การจงรักภักดี

ผลการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ประกอบด้วยปัจจัยกลยุทธ์ในการส่งเสริมศักยภาพทุนมนุษย์ ประกอบด้วย กำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพ แนวทางการพัฒนาทักษะที่ใช้ในงาน มีการดำเนินงานที่ชัดเจนในการปฏิบัติกลยุทธ์ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย เป็นผู้มีความอดทน การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรม ประกอบด้วย การจัดสรรผลตอบแทน การมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยความก้าวหน้าในวิชาชีพในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ประกอบด้วย มีการวางแผนการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสูงขึ้น มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย บรรยากาศการทำงาน ลักษณะงานและภาระงาน คุณภาพชีวิต

6. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำปัจจัยที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่สามารถทำให้องค์กรบริหารจัดการเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพพยาบาลต่อไป

7.2 เป็นแนวทางในศึกษาลักษณะของการบริหารจัดการการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และเป็นแนวทางในการจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กรทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

บรรณานุกรม

- ลักษณะ วจนะวิศิษฐ์, และคณะ. (2553). **ประเด็นและแนวโน้มวิชาชีพการพยาบาล**. กรุงเทพฯ, สำนักนิติบุคคลสหประชาชาติ.
- วรารพร หาญคุณะเศรษฐ. (2547). **ซึ่งโหมงการพยาบาลเพื่อความปลอดภัย ต้นทุนและผลิตภาพ งานในการบริหารอัตรากำลัง**. กรุงเทพมหานคร, พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- ฐนันดรศักดิ์ บวรนันท์กุล.(2557). การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 6(2).
- เบญจวรรณ ขุนดี. “ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วนที่ได้รับแฟรนไชส์จังหวัดปทุมธานี”,วารสารมจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2558): 161-168.
- พิมลรัตน์ คำแก้ว. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ วารสารก่อการณณ์ , 21
- ศิริพร จิรวัดน์กุล. (2554). วิชาชีพการพยาบาล:ความหมายเชิงเพศภาวะ.วารสารสภาการพยาบาล.26 (2), 26-41.
- อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. “การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2558): 127-134.
- กฤษดา แสงวดี. (2550). สถานการณ์การท างานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยในสิ่งแวดล้อม ปลอดภัยการพยาบาลไทยมีคุณภาพ ประชาชนรู้เป็นสุข. ในการประชุมวิชาการ วันที่ 16-18 พฤษภาคม 2550 ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร.
- จรัสศรี เพ็ชรคง. (2552). การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก, ดุษฎีนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญนิกิจ. (2556). การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงพยาบาลรัฐ ในระดับตติยภูมิ, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสยาม.
- อรุณรัตน์ คันธา เดช เกตุฉ่ำ กฤษดา แสงวดีและดวงทิพย์ อีระวิทย์.(1556). การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารสภาการพยาบาล, 28 (3), 19-31
- Nelson, D.L. and Quick, J.C.(1997). *Organizational Behavior: Foundations Realities, and NJ: Psychology. 1st ed. NY: Worth.*
- Mueller, C. W., & McCloskey, J. C.(1990). Nurse’ job satisfaction: A proposed measure. *Nursing Research*, 39, 113-117.