

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

โรงพยาบาลสงขลานครินทร์เป็นโรงพยาบาลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน และให้บริการทางด้านการรักษาพยาบาลแก่ประชาชน เนื่องจากโรงพยาบาลได้ก่อตั้งขึ้นโดยคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และสามารถเปิดให้บริการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนทั่วไปได้อย่างเป็นทางการจำนวน 100 เตียงแรก เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2525 เพื่อที่จะสนับสนุนการเรียนการสอน ในสาขาแพทยศาสตร์ พยาบาล และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ และทั้งยังเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการอันทันสมัยแก่ประชาชนในจังหวัดทางภาคใต้ของประเทศไทย ในปัจจุบันโรงพยาบาลสงขลานครินทร์เป็นโรงพยาบาลที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานเกี่ยวกับสถานพยาบาล (Hospital Accreditation: HA) และสามารถเปิดบริการรับคนไข้ในได้จำนวน 703 เตียง และสามารถให้บริการผู้ป่วยนอกได้ประมาณ 1,500 คนต่อวัน (“ประวัติคณะแพทยศาสตร์,” ออนไลน์, 2549)

ดังนั้น โรงพยาบาลสงขลานครินทร์จึงเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการทางการแพทย์ที่สำคัญแก่ประชาชนในจังหวัดสงขลาและจังหวัดใกล้เคียง ซึ่งการให้บริการทางสาธารณสุขมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนที่จะมีสิทธิได้รับการบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ โดยการบริการที่มีคุณภาพนั้นมาจากการให้บริการของบุคลากรทางการแพทย์ ที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ แต่บุคลากรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดคือ พยาบาลที่คอยดูแลและให้บริการอยู่ในทุกแผนก สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539, น. 56) ได้กล่าวไว้ว่า พยาบาลนับว่าเป็นบุคลากรที่มีจำนวนสูงสุดในโรงพยาบาล และสถานบริการสุขภาพอื่น ๆ มีหน้าที่สำคัญในการให้บริการพยาบาลแก่ผู้เจ็บป่วย รวมทั้งต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นหลายประเภทด้วยกัน ทำให้การพัฒนาพยาบาลเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการให้บริการพยาบาลเป็นอย่างมาก ดังนั้นการปฏิบัติงานของพยาบาลจึงมีผลโดยตรงต่อการเข้ามาใช้บริการของผู้ป่วย พยาบาลจึงเป็นบุคลากรส่วนหนึ่งที่ทางองค์กรควรจะให้ความสำคัญและใส่ใจกับอาชีพนี้เป็นพิเศษ เพื่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการของโรงพยาบาลสูงสุด

ตารางที่ 1.1
จำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

| ระดับ (ซี) | จำนวนพยาบาล |
|------------|-------------|
| 3 | 114 |
| 4 | 70 |
| 5 | 96 |
| 6 | 405 |
| 7 | 24 |
| 8 | 28 |
| 9 | 1 |
| รวม | 738 |

ที่มา: ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์, 2549.

จากข้อมูลสถิติที่สำคัญของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ เกี่ยวกับจำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในตารางที่ 1.1 พบว่า มีจำนวนพยาบาลที่ดำรงอยู่ในระดับ (ซี) 6 สูงที่สุด และกลุ่มดังกล่าวมีสถานภาพเป็นข้าราชการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยกำหนดเป็นข้าราชการมหาวิทยาลัย สาย ข ตามหลักเกณฑ์แล้วข้าราชการที่เริ่มต้นจากระดับ (ซี) 3 นั้นจะสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ถึงระดับ (ซี) 6 ทุกตำแหน่ง (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530 อ้างถึงใน นวพร หอมจันทร์ และ ชุตินา มุตตาทหารัช, 2548, น. 309) และต่อจากนั้นจะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารหรือ การขอดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ซึ่งจะสามารถเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับ (ซี) 7 ได้ต่อไป (นวพร หอมจันทร์ และ ชุตินา มุตตาทหารัช, 2548, น. 309)

จากข้อมูลในตารางจึงแสดงให้เห็นว่าความก้าวหน้าในสายอาชีพของพยาบาลส่วนใหญ่ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์นั้น จะหยุดชะงักอยู่ที่ระดับ (ซี) 6 และขาดการพัฒนาสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง ปัญหานี้เป็นปัญหาสำคัญที่แสดงถึงการพัฒนาศาสนาอาชีพในองค์กร ซึ่งอารมณ ภูวิทย์พันธ์ (2548, น. 201) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยหนึ่งที่อาจเป็นสาเหตุของการลาออกของบุคลากรคือ ความรู้สึกที่ตนเองขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศาสนาอาชีพให้พนักงานเพื่อจูงใจให้พนักงานรู้สึกที่ตนเองมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2547, น. 82) ที่กล่าวว่า การที่

พนักงานได้เข้ามาทำงานในองค์กรนั้น นอกจากต้องการผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมแล้วยังมีความต้องการเติบโตก้าวหน้าในอาชีพของตนด้วย ซึ่งหากองค์กรได้มีส่วนสนับสนุนให้พนักงานที่ได้เติบโตก้าวหน้าในงานอาชีพของตนเองได้อย่างเหมาะสม นอกจากจะเป็นการสร้างความสำเร็จหรือรันทันในการทำงานของพนักงานแล้ว ยังทำให้องค์กรได้มีพนักงานที่มีคุณค่าสามารถเข้ารับช่วงงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปได้โดยไม่ขาดตอน ทั้งเป็นการลดปัญหาการลาออกจากงานและการเบื่องานของพนักงานได้ด้วย

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาสายอาชีพเป็นสาเหตุหนึ่งที่จะจูงใจให้พนักงานมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป ดังนั้นปัญหาในเรื่องการพัฒนาสายอาชีพของโรงพยาบาลสงขลา นครินทร์ จึงอาจเป็นปัญหาสำคัญที่จะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพพยาบาล เนื่องจากหากพยาบาลมีความรู้สึกว่าตนเองขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็อาจจะเกิดปัญหาการลาออกที่สูงขึ้นตามมาได้ในอนาคต ทำให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการรับช่วงงานในตำแหน่งที่สูงต่อไป ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และอาจกระทบไปถึงการให้บริการทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนที่มาใช้บริการกับโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ได้

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงเป็นมูลเหตุจูงใจให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาสายอาชีพพยาบาลของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสายอาชีพพยาบาลของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และปัญหาที่เกิดขึ้นในเรื่องการพัฒนาสายอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาสายอาชีพพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสายอาชีพ ระหว่างพยาบาลระดับ (ซี) 6 กับพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาสายอาชีพพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา ศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ต่อการพัฒนาสายอาชีพพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยการวางแผนอาชีพโดยตนเอง การวางแผนอาชีพโดยองค์กร การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง และการจัดการงานอาชีพโดยองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน และการพัฒนาสายอาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาสายอาชีพพยาบาล นอกจากนี้ยังศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสายอาชีพระหว่างพยาบาลระดับ (ซี) 6 กับพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป

ขอบเขตประชากร ศึกษาจากพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ในสังกัดฝ่ายบริการพยาบาล ภาควิชา และฝ่ายอำนวยการโรงพยาบาล ตั้งแต่พยาบาลระดับ (ซี) 6 ที่มีคุณสมบัติทางด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งวุฒิปริญญาตรี 9 ปี วุฒิปริญญาโท 5 ปี ได้รับอัตราเงินเดือนในปีงบประมาณก่อนที่จะเสนอขอไม่ต่ำกว่าขั้นคือ 14,100 บาท และพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป ที่ผ่านการเลื่อนตำแหน่งมาแล้ว

คำจำกัดความ

1. อาชีพ (Career) หมายถึง ผลจากการทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งหรือตลอดชีวิต จะเป็นการสั่งสมประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งหมด ที่บุคคลได้รับบทบาทให้กระทำมา โดยตลอดระยะเวลาการทำงาน

2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) หมายถึง กระบวนการที่พัฒนาศักยภาพของพนักงานให้เพิ่มสูงขึ้น มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น และส่งผลให้บุคคลได้รับการเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในงานต่อไป โดยการพัฒนาสายอาชีพจะประกอบไปด้วย การวางแผนอาชีพโดยตนเอง การวางแผนอาชีพโดยองค์กร การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง และการจัดการงานอาชีพโดยองค์กร

3. การวางแผนอาชีพ (Career Planning) หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการทำงาน โดยบุคลากรจะต้องมีการประเมินตนเอง และกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้ และในส่วนขององค์กรจะมีการวางแผนอาชีพให้บุคลากรโดยการสนับสนุนให้มีการสนทนาระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา และให้คำปรึกษาทางด้านอาชีพเพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผนอาชีพของตนได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น

4. การจัดการงานอาชีพ (Career Management) หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับอาชีพของบุคคลเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานโดยการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยตัวบุคคลเองโดยการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้เป็นที่ต้องการขององค์กร และนำเอาความคิด ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์จากการทำงานมาทำให้ประสบความสำเร็จในงาน ในส่วนขององค์กรก็จะต้องมีการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการให้การศึกษาต่อและฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งไปยังระดับที่สูงอย่างเหมาะสมต่อไป

5. สายความก้าวหน้าในงาน (Career Path) หมายถึง เส้นทางเดินของหน้าที่ความรับผิดชอบ และตำแหน่งงานที่บุคคลดำรงอยู่ เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยเริ่มตั้งแต่เริ่มต้นทำงานในระดับแรกไปจนถึงระดับสูงสุดที่สามารถทำได้ในอาชีพนั้น ๆ และต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย เช่น พยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีได้เข้าบรรจุในระดับ 3 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ แล้วเมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนก็ได้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ไปจนถึงผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นต้น

6. พยาบาลในสังกัดฝ่ายบริการพยาบาล หมายถึง พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในงานด้านการดูแลผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาลเป็นหน้าที่หลัก

7. พยาบาลในสังกัดอื่น ๆ หมายถึง พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ซึ่งไม่ได้อยู่ในสังกัดของฝ่ายบริการพยาบาล แต่อยู่ในสังกัดของภาควิชา ฝ่ายอำนวยการ โรงพยาบาล และฝ่ายอื่น ๆ ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านการให้บริการผู้ป่วยในคลินิกเฉพาะของภาควิชาต่าง ๆ และให้ความสนับสนุนการเรียนการสอนทางด้านการแพทย์และโรงพยาบาลสงขลานครินทร์