

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ในองค์กรทุกแห่ง ตัวจักรที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือบุคลากร เช่นเดียวกันในระบบสาธารณสุข บุคลากรสาธารณสุขก็ถือว่าเป็นทรัพยากร หรือตัวจักร ที่สำคัญประการหนึ่งของระบบการพัฒนาสาธารณสุข โดยเฉพาะการจัดบริการสาธารณสุข แก่ประชาชนจะเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ จะต้องพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบสาธารณสุขทั้งระบบดังที่ ในแผนพัฒนาสาธารณสุข ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 –2544) ได้กำหนดให้ คน เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และงานพัฒนาบุคลากร ก็เป็นหนึ่งในแผนงานการพัฒนา ตามสาขาการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ ด้านบริหารจัดการ และจริยธรรม รวมทั้งความรู้ทางวิชาการเฉพาะเรื่อง ที่เอื้ออำนวยสอดคล้อง กับงานที่รับผิดชอบ และมีหลักการที่สำคัญของการพัฒนา ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 3 ประการที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การผลิตและการพัฒนากำลังคน การใช้และการบริหารงานกำลังคน รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรระหว่างประจำการด้วย

บุคลากรพยาบาล เป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ในระบบสาธารณสุข และเป็นกลุ่มที่ต้องสัมผัสกับผู้รับบริการ และต้องอยู่กับงานบริการสุขภาพมากที่สุด โดยมีขอบข่ายการบริการตลอด 24 ชั่วโมง และทุกวัน ทั้งในด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริม และการฟื้นฟูสุขภาพของผู้ป่วย จึงเป็นกลุ่มบุคลากรที่สามารถสร้างสรรคุณภาพ และความเจริญก้าวหน้าขององค์กรได้อย่างดีที่สุด ทำให้เกิดความจำเป็นในการสร้างเสริม รักษา และทำนุบำรุงบุคลากรพยาบาลขึ้นอย่างต่อเนื่อง และก้าวไกล ร่วมไปกับการพัฒนาวิชาการ และเทคโนโลยีด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2537) ส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพ ดังเช่น การศึกษาของ กรรณิการ์ ธรรมสิทธิ์ (2542) ในเรื่องผลของการฝึกอบรมการส่งเสริมสุขภาพ สำหรับพยาบาลวิชาชีพ ต่อการดูแลตนเองตามการรายงานของผู้สูงอายุ พบว่าหากพยาบาลได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวแล้ว จะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีการดูแลตนเองที่ดีขึ้น และจากการศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมพยาบาลประจำการด้านการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยต่อคุณภาพบริการพยาบาลผ่าตัดของ ศรีสุรางค์ แสงแก้ว (2542) ซึ่งพบว่าผู้ป่วยเกิดความพึงพอใจต่อคุณภาพบริการ ผ่าตัดมากขึ้น เมื่อพยาบาลได้รับการอบรมด้านการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย ดังนั้นการดำเนินงานการ

พัฒนาบุคลากรพยาบาล จึงเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง ของผู้บริหารการพยาบาล ที่จะต้องบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการสาธารณสุขของประเทศ

วิธีการพัฒนาบุคลากร มีหลายวิธี หลายลักษณะ และจำเป็นต้องใช้งบประมาณค่อนข้างมาก แต่จากผลกระทบด้านเศรษฐกิจของประเทศไทย ในราวปลายปี 2539 ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศรุนแรงมาก จนถึงขั้นประเทศต้องใช้วิธีกู้เงินจากต่างประเทศ และต้องจัดทำมาตรการตามข้อตกลงกับกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ในหลายประการ เช่น การลดงบประมาณแผ่นดินลดการลงทุนของรัฐ ซึ่งรวมถึงลดอัตราการรับบุคคลเข้ารับราชการ (กฤษฎา ดันติผลาชีวะ, 2541) ซึ่งผลกระทบที่ปรากฏต่อวิชาชีพการพยาบาล อันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยนี้ ประกอบด้วยปัญหาหลายประการ และปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การลดการฝึกอบรม และการให้ทุนเพื่อศึกษาต่อ แม้ว่าผู้บริหารโรงพยาบาล จะเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรก็ตาม แต่ในภาวะจำกัดทางเศรษฐกิจ การตัดค่าใช้จ่ายเป็นสิ่งจำเป็นของโรงพยาบาล การจำกัดอัตราการประชุมของโรงพยาบาล การจำกัดอัตราการประชุมและการฝึกอบรม รวมทั้งการศึกษาต่อจึงเป็นมาตรการหนึ่งของโรงพยาบาล ที่ผู้บริหารโรงพยาบาลเพื่อความอยู่รอด

โรงพยาบาลเลิดสิน ก็ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยดังกล่าวเช่นเดียวกันในราวปลายปี 2539 โรงพยาบาลจำเป็นต้องจำกัดสิทธิ ในการฝึกอบรมของข้าราชการ แผนการฝึกอบรมที่ตั้งไว้จำนวน 25 โครงการ พิจารณาให้ลงเหลือเพียง 14 โครงการ และไม่มีการส่งข้าราชการไปรับการฝึกอบรมนอกหน่วยงาน ซึ่งจากเดิมไม่เคยจำกัดสิทธิดังกล่าวเพราะโรงพยาบาลเลิดสิน เป็นโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ ซึ่งเป็นกรมที่ส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการให้กับบุคลากร ข้าราชการสามารถเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ ได้ ตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร และมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายต่างๆได้ตามสิทธิ รวมทั้งไม่ถือวันที่เข้ารับการอบรมเป็นวันลา แต่เมื่อมีปัญหาเศรษฐกิจดังกล่าวโรงพยาบาลจึงมีมติให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดเอง แต่ยังคงให้วันลา ดังนั้นจำนวนผู้เข้ารับการอบรมจึงน้อยลงอย่างมาก เป็นผลให้การพัฒนาบุคลากรค่อนข้างชะงัก แม้ว่าต่อมาปัญหาดังกล่าวจะคลี่คลายลงบ้างกล่าวคือ ให้มีการเบิกจ่าย ในกรณีที่เป็นการอบรมในเรื่องที่สำคัญ ๆ และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงพยาบาลโดยตรง หรือเป็นเรื่องที่ต้องการนำมาใช้แก้ปัญหาในการดำเนินงานอย่างเร่งด่วน แต่ก็นับว่ายังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ดังนั้นการจัดอบรมภายใน หรือการส่งข้าราชการไปรับการฝึกอบรมนอกหน่วยงาน จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบต้องมีการวางแผนอย่างรัดกุมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการมากที่สุด

ปัจจุบันกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลเลิดสินมีบุคลากรพยาบาลที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ทั้งระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติการในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 262 คน คิดเป็น 16.54 % ของบุคลากรทั้งหมด (รายงานประจำปีโรงพยาบาลเลิดสิน, 2543) หากสามารถวางแผนการพัฒนา

บุคลากร ให้ตรงกับความต้องการ ก็จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งต่อตัวบุคลากรและโรงพยาบาล นั่นคือบุคลากรก็จะได้ตระหนักถึงทิศทางการพัฒนาของหน่วยงาน ก่อให้เกิดการเตรียมตัวเตรียมความพร้อมของคนที่พัฒนาความรู้ให้ตรงกับความต้องการของตน ตรงกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ และตรงกับนโยบาย หรือความจำเป็นของหน่วยงาน โรงพยาบาลก็จะสามารถลดประหยัคงบประมาณ หรืออาจกล่าวได้ว่า มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้ดำเนินโครงการจึงเห็นความสำคัญของการวางแผนแม่บทของการพัฒนาบุคลากรพยาบาล และได้จัดทำเป็นโครงการขึ้น โดยใช้แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 9 (2545-2549) ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกส่วน โดยต้องตั้งต้นด้วยการ ร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ไปจนถึงร่วมในการติดตามประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากรพยาบาลของโรงพยาบาลเลิดสินก็เช่นเดียวกัน ที่จะต้องให้บุคลากรทุกระดับในกลุ่มงานการพยาบาลได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผน เพราะแผนนี้เป็นของทุกคนในกลุ่มงาน ทุกคนจะต้องรู้สึกเห็นคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการนำแผนไปปฏิบัติ ทำให้บุคลากรทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาเท่าเทียมกัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลเลิดสิน ที่ครอบคลุมด้านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาในด้านอื่น ๆ
2. เพื่อจัดทำคู่มือประกอบการจัดสรรบุคลากรพยาบาลเข้ารับการศึกษาต่อ อบรม หรือพัฒนาด้านต่างๆ

ขอบเขตของโครงการ

โครงการจัดทำแผน 5 ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลเลิดสิน เป็นการดำเนินงานในฐานะผู้บริหารหน่วยงาน และเป็นเฉพาะส่วนของการนำแนวคิด และหลักการการพัฒนาบุคลากร เป็นพื้นฐานในการจัดทำแผนที่ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน โดยกลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้แผน เป็นเฉพาะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นการจัดทำต้นแบบแม่บทของแผนพัฒนาบุคลากรที่สามารถจัดทำเป็นแผนย่อย หรือแผนปฏิบัติการต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

พยาบาลวิชาชีพทุกระดับ ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลเลิดสิน จำนวน 262 คน

ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - เดือนเมษายน 2544

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีแผนแม่บทของการพัฒนาบุคลากรพยาบาล ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและบุคลากร จะส่งผลให้การดำเนินการขององค์กร มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความก้าวหน้าและมีความสุข
2. ช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
3. ทราบแนวทางที่ชัดเจนของการพัฒนาบุคลากร จะช่วยให้การดำเนินงานด้านการพัฒนา เป็นไปอย่างราบรื่น