

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

จากการปฏิรูประบบราชการไทยที่ได้เริ่มต้น เมื่อเดือน ตุลาคม 2545 ภายใต้ พระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม มีผลบังคับใช้และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ วิธีคิดใหม่ และระบบการทำงานใหม่ ส่งผลให้ข้าราชการต้องปรับตัวเอง ให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจเกิดจากแรงต่อต้านของข้าราชการบางส่วน ที่ปรับตัวไม่ทัน หรือไม่ยอมปรับตัว (จรวยพร ธรณินทร์, 2546: ออนไลน์)

โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า เป็นหนึ่งในนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลชุดปัจจุบัน เริ่มดำเนินการนำร่องใน 6 จังหวัด เมื่อ 1 เมษายน พ.ศ. 2544 และได้ขยายครอบคลุมทั่วประเทศเมื่อ 1 เมษายน พ.ศ. 2545 ซึ่งขณะนี้พระราชบัญญัติ หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ 2545 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545 ซึ่งนับเป็นการปฏิรูประบบสาธารณสุขไทย การให้ประชาชนมีหลักประกันสุขภาพ ได้ทุกคนเป็นเรื่องที่ดีมาก เพราะรัฐได้ให้หลักประกันว่า ถ้าประชาชนเกิดเจ็บป่วย โดยเฉพาะการเจ็บป่วยร้ายแรง (Catastrophic illness) หรือ อุบัติเหตุฉุกเฉิน ซึ่งบางครั้งไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า ประชาชนจะได้รับการรักษาพยาบาลที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพและทันเวลา โดยไม่ต้องคำนึงถึงค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นจริง และทางสถานพยาบาลผู้ให้บริการก็สามารถให้การรักษา โดยมีรัฐมาเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายแทน แต่ในทางตรงกันข้าม การที่ประชาชนเสียค่าใช้จ่ายเพียง 30 บาท เมื่อต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล ประชาชนจะละเลยไม่ดูแลสุขภาพตนเอง เนื่องจากไม่ต้องห่วงค่ารักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วย ดังนั้นรัฐจึงต้องส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ เกิดจิตสำนึกและถือเป็นหน้าที่ที่ต้องไปปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค เช่น การออกกำลังกาย และการไปปรับภูมิคุ้มกันโรค เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาที่ต้องช่วยกันแก้ไขในทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งทางด้านการเงิน การพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิชาการให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาตรฐานวิชาชีพ และคุณภาพบริการ โดยเฉพาะภาระงานที่เพิ่มขึ้น (ศุภโชค จิตรวณิช, 2546: 2)

ในขณะที่ระบบบริการสุขภาพเป็นส่วนหนึ่งของระบบสุขภาพ ซึ่งมีหน้าที่ให้หลักประกันแก่สังคมว่าจะให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ และมีความเท่าเทียมกัน บทบาทหน้าที่ดังกล่าวเป็นความคาดหวังของสังคม เป็นสิ่งที่มีกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราช

อาณาจักรไทย เป็นสิ่งที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นสิ่งที่ทั่วโลกยอมรับ และพยายามขับเคลื่อนการปฏิรูปไปสู่การทำหน้าที่ดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์ โรงพยาบาลก็เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริการสุขภาพซึ่งมีความพร้อมในด้านกำลังคน เครื่องมือ เทคโนโลยี ขณะเดียวกันความซับซ้อน และวัฒนธรรมองค์กรก็ก่อให้เกิดปัญหา ไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังของสังคมได้ การพัฒนาคุณภาพ การปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบ และมีทิศทางที่ชัดเจนจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2543:1)

กรมแพทยทหารอากาศเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ มีโรงพยาบาลในความรับผิดชอบ 2 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีพยาบาล 756 คน และโรงพยาบาลจันทบุรุษเกษม มีพยาบาล 105 คน รวม 861 คน ทั้ง 2 หน่วย เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐ ทำให้มีภาระงานและยอดผู้มาใช้บริการเพิ่มขึ้น (กรมแพทยทหารอากาศ กองวิชาการ, 2546: ออนไลน์)

จำนวนผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในที่มีมารับบริการในปี พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2546

หน่วยงาน	ผู้ป่วยนอก		ผู้ป่วยใน	
	พ.ศ. 2545	พ.ศ. 2546	พ.ศ. 2545	พ.ศ. 2546
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	458,407	615,237	25,942	30,721
โรงพยาบาลจันทบุรุษเกษม	83,770	85,432	4,405	4,245

ในขณะที่สถานการณ์โรคระบาด และโรคติดเชื้อต่าง ๆ มีความรุนแรงมากขึ้น (กรมควบคุมโรคติดต่อ, 2546: ออนไลน์) ประกอบกับภาวะโรคระบาดในปัจจุบัน ตั้งแต่ โรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง ซึ่งระบาดในประเทศโซนเอเชีย ในเดือนมีนาคม 2546 และโรคไข้หวัดนกที่ระบาดในประเทศไทยช่วงเดือนมกราคม พ.ศ.2547 (เจ็ดชู อริยศรีวัฒนา, 2547: ออนไลน์) โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชและ โรงพยาบาลจันทบุรุษเกษม พยาบาลมีสถิติ การลาออก โอน ย้าย ย้อนหลัง 7 ปี รวม 142 คน คือ ลาออก 55 คน โอน 12 คน ย้าย 56 คน และโครงการเกษียณก่อนกำหนดในปี พ.ศ. 2547 มีพยาบาลเข้าร่วมโครงการจำนวน 19 คน (กรมแพทยทหารอากาศ กองบริการ, 2547) นอกจากนี้ยังมีพยาบาลที่เกษียณอายุตามวาระอีก 41 คน ทำให้กรมแพทยทหารอากาศต้องประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์

การคงอยู่และสูญเสียกำลังคนเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปกติในองค์กรต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน ถ้าหน่วยงานใดมีการสูญเสียกำลังคนสูงและเป็นกำลังคนประเภทที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความชำนาญในการทำงานสูง ก็ย่อมจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ ทำให้ปริมาณผลผลิตลดลง และกระบวนการทำงานหยุดชะงัก แม้จะได้คนใหม่เข้ามา ก็ยังไม่อาจทดแทนคนเก่าได้ทันที — เพราะจะต้องผ่านกระบวนการต่าง ๆ อีกหลายขั้นตอนกว่าจะฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความเข้าใจตลอดจนทักษะการทำงานให้ทัดเทียมคนเดิมที่ออกไปได้ ซึ่งหมายถึงองค์กรจะต้องสิ้นเปลืองทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายในการจัดการอีกมาก (ภิเศก จันทรเอี่ยม, 2538: 1)

กระบวนการวิจัยทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ทราบถึงทัศนคติ ความรู้ ความต้องการ และสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในตัวของพนักงาน ซึ่งจะมีประโยชน์มากต่อผู้บริหาร ในการสร้างความพึงพอใจและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงาน (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542: 343)

จากสภาพการณ์และเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการด้านบุคลากรทางการพยาบาลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ
2. ทราบถึงปัญหาของแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ
3. นำผลการศึกษา ไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากร ทางทหารพยาบาลของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และโรงพยาบาลจันทบูรเบกษา

1.4 นิยามศัพท์

ปัจจัย หมายถึง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ

การลาออก โอน ย้าย หมายถึง การที่พยาบาลทหารอากาศ สังกัดกรมแพทย์ทหารอากาศ พ้นสภาพจากการเป็นพยาบาลประจำการ ด้วยการลาออก โอน ย้าย และเกษียณอายุราชการ

ก่อนกำหนด ด้วยความสมัครใจ ทั้งนี้ไม่รวมถึงการเกษียณอายุตามปกติ การเสียชีวิต การถูกไล่ออก และการย้ายโดยผู้บังคับบัญชา

พยาบาลทหารอากาศ หมายถึง พยาบาลประจำการ / พยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมแพทย์ทหารอากาศของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และ โรงพยาบาลจันทรมณฑล



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved