

จากวิทยาลัยพยาบาลสู่การเป็นสถาบันการพยาบาล : ถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ From College of Nursing to Becoming Institute of Nursing : Lesson Learned and Sharing Experiences

วรุณยุพา รอยกุลเจริญ* นันทกา สวัสดิพานิช*
เดือนทิพย์ เขษมโอภาส* ชูลีพร เชาวน์เมธากิจ**
Varunyupa Roykulcharoen* Nantaga Sawasdipanich*
Duantip Khasemophas* Chulepon Chawmathagit**

บทคัดย่อ

การปรับเปลี่ยนสถานะจากวิทยาลัยพยาบาลสภาการพยาบาลไทยสู่การเป็นสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย มีเป้าหมายหลักเพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิตบุคลากรทางการพยาบาล เกิดความคล่องตัวในการบริหารวิชาการ และเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา โดยมีขั้นตอนการยกร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. 2559 เป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะการจัดทำข้อมูลและหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ 2) ระยะการยกร่างพระราชบัญญัติฯ และนำเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 3) ระยะการประชุมชี้แจงร่างพระราชบัญญัติฯ ต่อคณะกรรมการกฤษฎีกา คณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฯ และสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ซึ่งมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. 2559 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนที่ 109ก วันที่ 26 ธันวาคม 2559 มีบทบัญญัติ 73 มาตรา จากประสบการณ์ของการดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ ในระยะเวลาสองปีที่ผ่านมา พบความท้าทายในประเด็นดังนี้ 1) การจัดทำข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศต่างๆ 2) การปรับโครงสร้างองค์กรและสรรหาบุคลากรเข้ามาดำรงตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับสถาบันอุดมศึกษา 3) การปรับโครงสร้างเงินเดือน และค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล 4) การเทียบโอนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ 5) การเร่งผลิตบุคลากรทางการพยาบาลให้ได้มากขึ้นกว่าเดิมอย่างเป็นรูปธรรม และ 6) การเร่งผลิตผลงานวิชาการเชิงรุก ทั้งนี้ข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถาบันให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ การปรับรูปแบบการบริหารงานให้คล่องตัว และ 2) ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการ ได้แก่ 2.1) การแสวงหาอาจารย์พยาบาลในสภาวะขาดแคลน 2.2) การพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาการให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2.3) การลงทุนที่คุ้มค่า และ 2.4) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ จะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันเชิงวิชาการให้กับสถาบันในอนาคต

คำสำคัญ : วิทยาลัยพยาบาล สถาบันการพยาบาล พระราชบัญญัติ ถอดบทเรียน
แลกเปลี่ยนประสบการณ์

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสภาการพยาบาลไทย

ABSTRACT

The change of status from Thai Red Cross College of Nursing to Srisavarindhira Thai Red Cross Institute of Nursing primarily aims to increase the capacity of nursing personnel, to be more flexible of academic administration, and to launch graduate nursing programs. The process of drafting the Srisavarindhira Thai Red Cross Institute of Nursing Act of 2016, includes three phases; 1) phase of preparing information and consulting with relevant organizations to study the feasibility, 2) phase of drafting the Act and proposed to relevant organizations, and 3) phase of meeting to clarify the draft of the Act to the Council of State, the Coordinating Committee of the National Legislative Assembly, the Extraordinary Commission, and the National Legislative Assembly. With the royal decree to enact the Srisavarindhira Thai Red Cross Institute of Nursing Act and published in the Government Gazette, Volume 133, Part 109a, dated 26th December B.E. 2559 (2016). There are 73 provisions. From the experience after implementing the Act in the past two years, there are many challenges which consist of 1) preparing the regulations, orders, and announcements, 2) adjusting the organizational structure and recruiting the personnel to hold positions in accordance with higher education institutes, 3) adjusting the salary, compensation rates and benefits, 4) transferring academic positions of academic staffs, 5) increasing the production of nursing personnel to be more concrete than before, and 6) accelerating the production of proactive academic work. It can be suggested that 1) policy suggestion which is adjustment of the management model to be more flexible, and 2) management suggestions which are 2.1) pursuit of nurse educators in the shortage context, 2.2) development of academic potential, 2.3) cost-effective investment, and 2.4) systematic use of information technology will help increase the institution's academic competitiveness in the future.

Keywords : College of nursing, Institute of nursing, Act, Lesson learned, Sharing Experiences

* Assistant Professor, Srisavarindhira Thai Red Cross Institute of Nursing

** Assistant Professor, Former Director of the Thai Red Cross College of Nursing

บทนำ

ด้วยสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสังคมโลกและสังคมอุดมศึกษาที่ต้องการเพิ่มจำนวนการผลิตบุคลากรทางการแพทย์เพื่อรองรับความต้องการด้านสุขภาพที่เพิ่มขึ้นของประชากรไทย การเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพและระบบการศึกษาของประเทศ และนโยบายการเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ของภูมิภาคเอเชีย (Medical Hub of Asia) รวมถึงแนวโน้มการจัดการศึกษาที่ต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม วัฒนธรรม ระบบสุขภาพ ตลอดจนทิศทางการพัฒนาความเชี่ยวชาญของพยาบาลที่ต้องมีทักษะและความชำนาญเฉพาะทางเพิ่มขึ้น สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริงต่อประชาชน สถาบันการศึกษาทางการแพทย์จึงต้องเร่งรัดพัฒนาศักยภาพของแต่ละสถาบันให้สามารถสร้างบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง สถาบันการศึกษาทางการแพทย์จึงมีบทบาทอย่างมากในการตอบสนองความต้องการของสังคม โดยต้องชวนขยายหาแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้ก้าวทันกับการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่มีผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) ของนักศึกษา¹ การจัดหลักสูตรให้มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักศึกษาแต่ละวิชาชีพ (Inter-Professional Education) โดยเฉพาะประเด็นของการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังและผู้สูงอายุ การใช้นวัตกรรมทางด้านสุขภาพหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม เพื่อมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีด้านสุขภาพ²

ในระยะเวลาหนึ่งทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยมีจำนวนสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น โดยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ 26 แห่ง มหาวิทยาลัยรัฐ 58 แห่ง และมหาวิทยาลัยเอกชน 71 แห่ง และ

วิทยาลัยชุมชน 20 แห่ง³ หนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาที่มีการจัดตั้งและปรับเปลี่ยนรูปแบบเพื่อยกสถานะคือ “สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย” ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านการพยาบาล มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ และอยู่ภายใต้การดูแลอุปถัมภ์ของสภากาชาดไทย ตามพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. 2559⁴ โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเป็นสถาบันเพื่อจัดการศึกษา วิจัย ส่งเสริม และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพขั้นสูงด้านการพยาบาล ตลอดจนศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ให้บริการทางวิชาการ แก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของสภากาชาดไทยเพื่อประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาประเทศ การเปลี่ยนแปลงนี้ถือเป็นการปรับสถานะครั้งสำคัญของวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย ให้สามารถขยายการผลิตบุคลากรทางการแพทย์ได้เพิ่มขึ้น ทั้งในระดับพยาบาล ศาสตรบัณฑิตและบัณฑิตศึกษา ช่วยให้มีการคงอยู่ และเพิ่มจำนวนของอาจารย์พยาบาลในสภาวะที่มีความขาดแคลนสูงในสถาบันการศึกษา⁵ ก้าวของการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่นี้จะเกิดขึ้นมิได้ หากขาดพลังความสามัคคี ความร่วมแรงร่วมใจของทุกฝ่ายในการผนึกกำลังเพื่อสร้างอนาคต สร้างความแข็งแกร่งให้แก่สถาบันการพยาบาลฯ สิ่งสำคัญคือการที่ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานพระบรมราชานุญาตเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายให้ใช้ชื่อ “ร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย” เพื่อเฉลิมพระเกียรติในโอกาส 150 ปี วันพระราชสมภพของสมเด็จพระศรีสวรินทิรา พระพันวัสสาอัยยิกาเจ้า ที่ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณทั้งด้านการศึกษา การแพทย์ การสาธารณสุขและวิชาชีพการพยาบาล

บทความนี้มุ่งหวังที่จะสะท้อนให้เห็นความพยายามอันยิ่งยวดของผู้บริหารตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพัฒนาที่เป็นประวัติศาสตร์ของวิชาชีพการพยาบาล ที่มาและเป้าหมายของการปรับเปลี่ยนจากวิทยาลัยพยาบาลสู่สถาบันการพยาบาลฯ การรวมศักยภาพของบุคคลและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนการยกย่องพระราชบัญญัติการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย การดำเนินงานที่ท้าทายภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวมีข้อค้นพบใหม่จากการทำงานร่วมกับบุคลากรของสถาบันและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเพื่อปรับสถานะของสถาบันการพยาบาลฯ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาสถาบันในช่วงการเปลี่ยนผ่าน ถือเป็นบทเรียนที่สามารถนำมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ ตลอดจนมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลในอนาคต ทั้งนี้ข้อมูลการศึกษาประวัติศาสตร์มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพการพยาบาลในปัจจุบันและอนาคต⁶

ที่มาและเป้าหมายของการปรับเปลี่ยนจากวิทยาลัยพยาบาลสู่สถาบันการพยาบาล

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เดิมชื่อวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กำเนิดขึ้นตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราวุธ พระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2457 ในนาม “โรงเรียนนางพยาบาลสภากาชาดสยาม” นับเป็นสถาบันแห่งแรกที่เปิดสอนหลักสูตรวิชาการพยาบาลในประเทศไทย ต่อมาวันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2513 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย มีการปรับปรุงหลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงเป็นหลักสูตรอนุปริญญา ทั้งนี้สภากาชาดไทยได้ดำเนินการขอให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รับรองหลักสูตรอนุปริญญาวิชาพยาบาลและอนามัย และรับ

วิทยาลัยพยาบาลฯ เป็นสถาบันการศึกษาสมทบ ต่อมาวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2514 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีการับวิทยาลัยพยาบาลฯ เข้าสมทบเป็นสถาบันวิชาการชั้นสูงในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิทยาลัยพยาบาลฯ จึงเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาสาขาศาสตร์แห่งเดียวของสภากาชาดไทย ที่ผลิตบุคลากรทางการพยาบาลให้แก่สภากาชาดไทยเพื่อดูแลสุขภาพของประชาชน มีพัฒนาการและดำรงไว้ซึ่งเกียรติภูมิของสภากาชาดไทย โดยได้นำส่งบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ พยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และผู้ช่วยพยาบาลอย่างต่อเนื่องและยาวนาน

ตลอดระยะเวลาหนึ่งร้อยกว่าปีที่ผ่านมา วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย ได้ผลิตบุคลากรทางการพยาบาลที่มีคุณภาพและทำคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติและสังคมอย่างกว้างขวาง ทำการวิจัย ให้บริการวิชาการ/วิชาชีพที่หลากหลายตามความเชี่ยวชาญของอาจารย์ โดยเฉพาะบริการวิชาการในผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสตามพันธกิจของสภากาชาดไทยเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพให้แก่สังคม ชุมชน และประเทศชาติ รวมทั้งขยายบทบาทความร่วมมือด้านวิชาการกับสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยบัณฑิตและบุคลากรทางการพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลฯ ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำในองค์กรวิชาชีพ เป็นผู้บริหารของสถาบันการศึกษาพยาบาลและสถานบริการพยาบาลทั่วประเทศทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรอื่นๆ ในสังคม ตลอดจนได้รับความไว้วางพระราชหฤทัยโปรดเกล้าฯ ให้ถวายงานและถวายการพยาบาลพระบรมวงศานุวงศ์มาโดยตลอด ตั้งแต่ครั้งอดีตจนถึงปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานภายใต้สถานะของการเป็นวิทยาลัยพยาบาลฯ พบข้อจำกัดในการบริหารจัดการศึกษาและการให้บริการทางการแพทย์และสุขภาพอนามัยที่เป็นเลิศ ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประเทศและพันธกิจหลักของสภาการพยาบาลได้อย่างเต็มที่ ขาดความคล่องตัวในการบริหารวิชาการ ไม่สามารถอนุมัติหลักสูตรและประสาทปริญญาบัตรได้ด้วยตนเอง และจำกัดให้จัดการศึกษาได้เฉพาะระดับปริญญาตรีเท่านั้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการแข่งขันและความก้าวหน้าทางวิชาการเมื่อเทียบกับสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่น สภาพการณ์การจัดการศึกษาที่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการบริการวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการการเงินและทรัพย์สิน รวมถึงไม่สามารถใช้ศักยภาพทางวิชาการได้ตามพันธกิจที่ควรเป็นในฐานะสถาบันอุดมศึกษาลักษณะนี้พบได้เช่นเดียวกันในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข⁷ ที่เพิ่งได้รับการยกสถานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของกระทรวงสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562⁸

ด้วยความจำเป็นและภารกิจที่ต้องดำเนินการเพื่อให้วิทยาลัยพยาบาลฯ สามารถเพิ่มศักยภาพการผลิตบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลเพื่อตอบสนองให้สภาการพยาบาลไทยสามารถให้บริการทางการแพทย์และสุขภาพอนามัยที่เป็นเลิศให้แก่ประชาชนได้เต็มศักยภาพด้วยศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและหน่วยงานให้บริการที่เพิ่มขึ้นของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิทั้งสองแห่งของสภาการพยาบาลไทย คือ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภาการพยาบาลไทย และโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ลดข้อจำกัดในการทำวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพการพยาบาลให้แก่พยาบาลของสภาการพยาบาลไทยและสังคม และสามารถเปิด

หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาได้ รวมทั้งวิทยาลัยพยาบาลฯ สามารถจัดการศึกษาและบริหารวิชาการได้อย่างคล่องตัว มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งในการประสานพลังความร่วมมือเพื่อพัฒนาระบบการพยาบาลที่ครอบคลุมทั้งด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการจัดการศึกษาด้านการวิจัยและนวัตกรรมทางการแพทย์พยาบาล (Service-Teaching-Research) อันจะนำประโยชน์สูงสุดมายังประเทศชาติและประชาชน จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภาการพยาบาล พ.ศ. 2559 ให้ไว้ ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2559 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนที่ 109 ก วันที่ 26 ธันวาคม 2559 โดยมียัตถุประสงค์เพื่อผลิตบุคลากรด้านการพยาบาลและจัดการศึกษาด้านการพยาบาลและศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง สนองต่อความต้องการของสังคมและสภาการพยาบาลไทย อันเป็นองค์กรสาธารณกุศล เพื่อมนุษยธรรมตามหลักการกาชาดสากล ตลอดจนการส่งเสริมและพัฒนาวิชาการ การวิจัย และการให้บริการวิชาการแก่สังคมที่อาศัยองค์ความรู้และนวัตกรรม คาดหวังว่าจะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง ด้านวิชาชีพการพยาบาลที่มีศักดิ์ศรีและสิทธิในการจัดการศึกษาอย่างอิสระ ทัดเทียมกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น รวมทั้งมีความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้นภายหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ขั้นตอนการยกร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภาการพยาบาล พ.ศ. 2559

เนื่องด้วยพันธกิจหลักที่ 1 ของสภาการพยาบาลไทยในการบริการทางการแพทย์และสุขภาพอนามัยที่เป็นเลิศในการนำส่งผลผลิต “พยาบาลศาสตรบัณฑิต พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต พยาบาลเฉพาะทางและ

ผู้ช่วยพยาบาล” ให้แก่สภาวิชาชีพไทยได้อย่างเต็มศักยภาพ วิทยาลัยพยาบาลฯ เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพยาบาลเพื่อการดูแลสุขภาพประชาชนในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีให้แก่พยาบาลของสภาวิชาชีพไทยและสังคม ในขณะที่ประชาชน สังคม และสภาวิชาชีพไทย มีความต้องการพยาบาลวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในระดับต่างๆ เพิ่มขึ้น และสภาวิชาชีพไทยมีปัจจัยสนับสนุนของตนเองที่พร้อมในการสร้างพยาบาลวิชาชีพเพื่อดูแลสุขภาพประชาชน เช่น บุคลากร ทรัพยากร และแหล่งฝึกของสภาวิชาชีพไทย คณะกรรมการวิทยาลัยพยาบาลสภาวิชาชีพไทยในขณะนั้นจึงมีมติให้วิทยาลัยพยาบาลฯ จัดทำรายงานการวิเคราะห์ปัญหากระบวนการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลของสภาวิชาชีพไทย และข้อเสนอแนะเสนอต่อ คณะกรรมการวิทยาลัยพยาบาลสภาวิชาชีพไทย ต่อมาในการประชุมคณะกรรมการวิทยาลัยพยาบาลสภาวิชาชีพไทย ครั้งที่ 2/2557 เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2557 มีมติให้วิทยาลัยพยาบาลฯ ศึกษาข้อมูลความเป็นไปได้ในการเป็นวิทยาลัยพยาบาลฯ ในกำกับ ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานศึกษาข้อมูลความเป็นไปได้ และแต่งตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจเพื่อศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลความเป็นไปได้ในการเป็นวิทยาลัยพยาบาลฯ ในกำกับ จากข้อมูลเชิงวิเคราะห์ดังกล่าว ที่ประชุมคณะกรรมการวิทยาลัยพยาบาลฯ ครั้งที่ 3/2557 เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2557 จึงมีมติ 1) ออกจากการเป็นสถาบันสมทบ 2) ให้มีฐานะเป็นวิทยาลัยพยาบาลฯ ที่ประสาทปริญญาได้ 3) ปรับปรุงปัจจัยที่จะนำไปสู่การเป็นสถาบัน การศึกษาชั้นนำ และตอบสนองพันธกิจสภาวิชาชีพไทย โดย 3.1) ปรับปรุงระบบบริหารให้คล่องตัวเป็นหน่วยงาน ในกำกับของสภาวิชาชีพไทย 3.2) ปรับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ให้ชักนำคนดี คนเก่ง และ 3.3) เร่งรัด ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ เพื่อก้าวสู่บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยพยาบาลฯ ตระหนักถึงความสำคัญ

ในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองพันธกิจหลักของสภาวิชาชีพไทย จึงได้เสนอแนวทางการปรับรูปแบบการบริหารงานวิทยาลัยพยาบาลฯ ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพและระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ

1. สร้างความเป็นเลิศของพยาบาลสภาวิชาชีพไทยในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสตามวิสัยทัศน์ของสภาวิชาชีพไทย และตามพันธกิจที่วิทยาลัยพยาบาลฯ ได้รับมอบหมาย
2. มีความคล่องตัวในการบริหารวิชาการให้ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง
3. ผลิตบุคลากรทางการพยาบาลในระดับต่างๆ ทั้งปริมาณและคุณภาพที่มีความเชี่ยวชาญ สามารถตอบสนองความต้องการด้านการดูแลสุขภาพของประชาชน
4. พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของประชาชน
5. ให้บริการวิชาการ/วิชาชีพแก่บุคลากรทางการพยาบาล กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มเสี่ยงต่อสาธารณภัยตามวิสัยทัศน์ของสภาวิชาชีพไทย ภายใต้ความร่วมมือของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกสภาวิชาชีพไทย เครือข่ายภาคีสากล และสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาอื่น

จากประสบการณ์ของผู้เขียนซึ่งเป็นทีมคณะทำงานขอแบ่งขั้นตอนการยกร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภาวิชาชีพไทย เป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การจัดทำข้อมูลและหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาความเป็นไปได้

ในระยะนี้กำหนดทีมงานเพื่อจัดทำข้อมูลหลัก และเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยในเบื้องต้นมีเป้าหมายว่าการปรับสถานะต้องเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิชาชีพการพยาบาล และเป็นหน่วยงานจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์

ของสภาการศึกษาไทย เพื่อคงไว้ซึ่งเจตนารมณ์ของ สภาการศึกษาไทยตามข้อบังคับของสภาการศึกษาไทย ตามมาตรา 1 ค แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วย สภาการศึกษาไทย พระพุทธศักราช 2461 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2550 “จัดการสั่งสอนนางพยาบาล สะสมบุคคลที่จะทำการในหน้าที่นางพยาบาลและอำนวยความสะดวกทั้งปวงในเรื่องนี้”⁹ และข้อ บังคับสภาการศึกษาไทย แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 66 พุทธศักราช 2549 ข้อ 42 เบญจ คือ “วิทยาลัยพยาบาลสภาการศึกษาไทยมีหน้าที่จัดการศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ การวิจัย การส่งเสริมวิชาการ และพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล”¹⁰ โดยดำเนินงาน ภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจของสภาการศึกษาไทย และปรับรูปแบบการบริหารงานให้มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ ซึ่งจะช่วยให้สถาบันสามารถ ปฏิบัติภารกิจในการจัดการศึกษา และทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ตามวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อ บรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพิ่มศักยภาพ ทางการแข่งขัน ควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการ ความรับผิดชอบ ต่อพันธกิจของสภาการศึกษาไทย สังคม และประเทศชาติ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถาบัน โดยมีสภา สถาบันเป็นองค์กรบริหารสูงสุดของสถาบัน และอยู่ ในความดูแลของสภาการศึกษาไทย

สิ่งสำคัญในการดำเนินงานคือการให้บุคลากร ของวิทยาลัยพยาบาลฯ ได้มีความเข้าใจและมี ส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันที่เป็นการเปลี่ยนแปลง ครั้งสำคัญ จึงมีการพบประชาคมวิทยาลัยพยาบาลฯ เรื่องนโยบายและทิศทางของสถาบัน ในระยะต่อมามี การศึกษาข้อมูลความเป็นไปได้มากขึ้นเพื่อให้การ จัดทำเอกสารมีความสมบูรณ์มากที่สุดในช่วงเวลาที่ จำกัด วิทยาลัยพยาบาลฯ จึงได้มีการแต่งตั้งคณะ ทำงานกลุ่มย่อยเพิ่ม เพื่อศึกษาและจัดทำข้อมูล ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเด็นของประวัติศาสตร์และ

เกียรติภูมิของวิทยาลัยพยาบาลฯ โครงสร้างองค์กร แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนกลยุทธ์การเงิน แผนการผลิตบุคลากร วิจัย และบริการวิชาการ และ นำมาประกอบกับแผนดำเนินโครงการการปรับปรุง แบบการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลฯ (Business Model) การดำเนินงานในระยะนี้ใช้เวลา ประมาณ 5 เดือน

ระยะที่ 2 การยกย่องพระราชบัญญัติสถาบัน การพยาบาลฯ และนำเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ระยะการยกย่องพระราชบัญญัติสถาบัน การพยาบาลฯ ได้มีการแต่งตั้งคณะอนุทำงานศึกษา ข้อมูลความเป็นไปได้ : วิทยาลัยพยาบาล สภาการศึกษาไทย กับการออกนอกระบบ โดยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจาก สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนัก กงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มาร่วม เป็นคณะอนุทำงานฯ ในตอนต้นเป็นการ จัดทำ “ร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาล สภาการศึกษาไทย พ.ศ. ... และเอกสารที่เกี่ยวข้อง และ นำเสนอต่อคณะกรรมการวิทยาลัยพยาบาลฯ ซึ่งมี มติเห็นชอบ โดยร่างพระราชบัญญัติสถาบันการ พยาบาล สภาการศึกษาไทย พ.ศ. ประกอบด้วย บทบัญญัติจำนวน 71 มาตรา แบ่งเป็น 8 หมวด และบทเฉพาะกาล และได้เสนอต่อที่ประชุมคณะ กรรมการสภาการศึกษาไทย ครั้งที่ 317 วันที่ 12 มิถุนายน 2558 โดยที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบใน หลักการ และมอบหมายกรรมการเพื่อช่วยปรับ แนวทางดำเนินงานและเสนอให้มีการขอพระราชทาน ชื่อว่าสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภาการศึกษาไทย ต่อมาได้เสนอร่างพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวต่อ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เพื่อ เสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและ นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรี (ครม.) ต่อไป โดยภาพ รวมการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 ปี

ระยะที่ 3 การประชุมชี้แจงร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ ต่อคณะกรรมการการกฤษฎีกา คณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฯ และสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ระยะนี้มีลำดับเหตุการณ์ของการดำเนินงานจนกระทั่งมีการตราพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. 2559 ดังนี้

3.1 การประชุมชี้แจงรายละเอียดของร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ ต่อคณะกรรมการการกฤษฎีกา (คณะที่ 8) ซึ่งมีการประชุมทั้งสิ้นจำนวน 12 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2559 และครั้งที่ 12 เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2559 ในการประชุมแต่ละครั้งมีผู้แทนจาก สภากาชาดไทย วิทยาลัยพยาบาลฯ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เข้าร่วมประชุมด้วย โดยคณะกรรมการการกฤษฎีกาได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติที่ละมาตราเพื่อให้เกิดความชัดเจนและรอบคอบมากที่สุด ภายหลังการเข้าร่วมประชุมชี้แจง มีประเด็นคำถามจากคณะกรรมการการกฤษฎีกาที่วิทยาลัยพยาบาลฯ ต้องหาคำตอบ เช่น “ความเป็นมาของร่างพระราชบัญญัติคืออะไร” “ภายหลังจากการปรับสถานะเป็นสถาบันการพยาบาลฯแล้ว จะของบประมาณโดยตรงหรือผ่านสภากาชาดไทย” โดยได้มีการปรึกษาหารือเพื่อขอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ มีความถูกต้องสมบูรณ์มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ขั้นตอนนี้ใช้ระยะเวลาประมาณ 2 เดือน

3.2 การประชุมชี้แจงและให้ความเห็นต่อคณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (วิป ปนช.) จำนวน 2 ครั้ง คือ วันที่ 1 และวันที่ 2 สิงหาคม 2559 โดยมีผู้แทนจากสกอ. สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา สภากาชาดไทย วิทยาลัยพยาบาลฯ และหน่วยงานอื่นเข้าร่วมประชุม

3.3 การร่วมชี้แจงและให้ความเห็นต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วันที่ 18 สิงหาคม 2559 โดยมีผู้แทนจากสกอ. สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา สภากาชาดไทย และวิทยาลัยพยาบาลฯ ซึ่งสภานิติบัญญัติแห่งชาติมีมติรับหลักการ และประกาศรายชื่อคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ สภากาชาดไทย พ.ศ.

3.4 การประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ สภากาชาดไทย พ.ศ. มีการประชุมจำนวน 7 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2559 และครั้งที่ 7 เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2559 ในแต่ละครั้งมีผู้แทนจากวิทยาลัยพยาบาลฯ ผู้แทนจากกฤษฎีกา ผู้แทน สกอ. เข้าร่วมประชุมด้วย

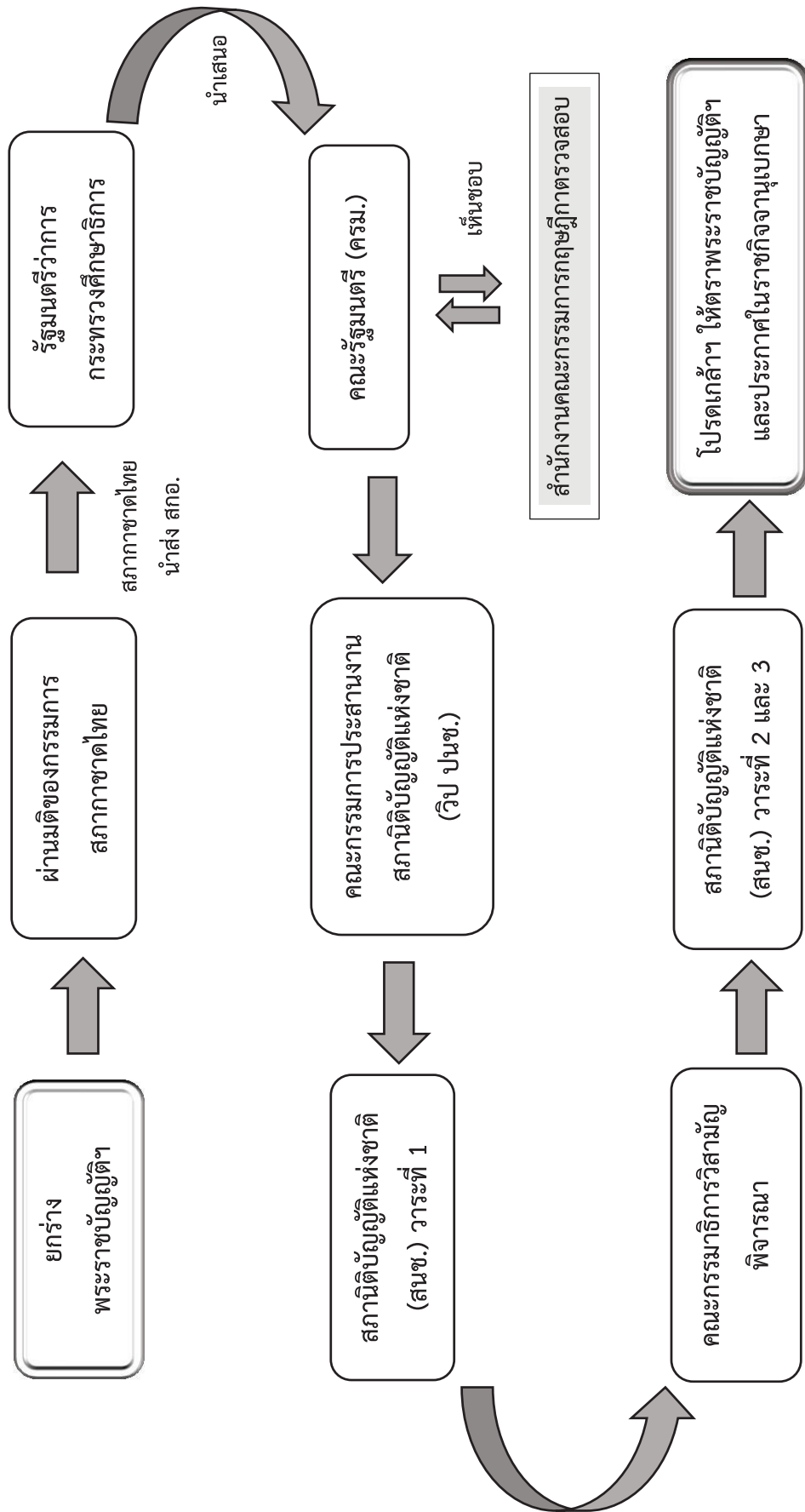
3.5 เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2559 วิทยาลัยพยาบาลฯ ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย ให้ใช้ชื่อ “ร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย”

3.6 การประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ 64/2559 วันที่ 13 ตุลาคม 2559 ได้มีการประชุมวาระ 2 และวาระที่ 3 เห็นสมควรประกาศร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. เป็นกฎหมาย

3.7 วันที่ 25 ธันวาคม 2559 สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. 2559 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนที่ 109 ก วันที่ 26 ธันวาคม 2559 ซึ่งพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ ประกอบด้วยบทบัญญัติทั้งสิ้น 73 มาตรา แบ่งเป็น 8 หมวด และบทเฉพาะกาล ดังนี้

บทนำ		จำนวน 5 มาตรา (มาตรา 1-5)
หมวด 1	บททั่วไป	จำนวน 13 มาตรา (มาตรา 6-19)
หมวด 2	การดำเนินการ	จำนวน 17 มาตรา (มาตรา 20-36)
หมวด 3	การประกันคุณภาพและการประเมิน	จำนวน 6 มาตรา (มาตรา 37-42)
หมวด 4	การบัญชีและการตรวจสอบ	จำนวน 6 มาตรา (มาตรา 43-48)
หมวด 5	การกำกับและดูแล	จำนวน 2 มาตรา (มาตรา 49-50)
หมวด 6	ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน 5 มาตรา (มาตรา 51-55)
หมวด 7	ปริญญาและเครื่องหมายวิทยฐานะ	จำนวน 8 มาตรา (มาตรา 56-63)
หมวด 8	บทกำหนดโทษ	จำนวน 2 มาตรา (มาตรา 64-65)
บทเฉพาะกาล		จำนวน 8 มาตรา (มาตรา 66-73)

ขั้นตอนการนำเสนอร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
พ.ศ. สรุปได้ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ขั้นตอนการนำเสนอร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ.

การดำเนินงานที่ทำภายใต้อำนาจพระราชบัญญัติ สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. 2559

ด้วยวิทยาลัยพยาบาลฯ เป็นสถาบันการศึกษาเก่าแก่ที่มีอายุยาวนานกว่าหนึ่งร้อยปี มีบุคลากรที่หลากหลายวัย รวมถึงมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเฉพาะ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการทำงานภายในองค์กรและเป็นการคิดความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร¹¹ เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถสะท้อนให้เห็นรูปแบบและกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์และอื่นๆ ของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาและยังเป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก สร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรมีเสถียรภาพ มีความสามารถในการแข่งขัน สามารถอยู่รอดและเติบโตต่อไป¹² ในประเด็นนี้มีทั้งจุดดีและจุดที่ท้าทาย โดยความท้าทายของการดำเนินงานภายใต้อำนาจพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ นั้น สรุปประเด็นได้ดังนี้

1. การจัดทำข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ ในช่วงแรกสถาบันได้มีการระบุรายชื่อข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่ต้องดำเนินการพร้อมกรอบเวลาที่ต้องแล้วเสร็จ โดยการร่างข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ จากการทบทวนศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยร่างภายใต้บริบทของพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ และเสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการร่างข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และขอชี้แนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านกฎหมายและสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และเสนอต่อคณะกรรมการชุดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

มีการแบ่งประเภทข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ตามความเร่งด่วนของการดำเนินงาน ซึ่งพิจารณาจากระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะเร่งด่วน ระยะกลาง และระยะยาว โดยมีการแบ่งทีมผู้รับผิดชอบในการศึกษาและจัดทำร่างกฎหมายระดับรอง (กฎหมายลูก) ทั้งข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศต่างๆ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องและสภาสถาบันพิจารณาต่อไปตามลำดับ

2. การปรับโครงสร้างองค์กรและสรรหาบุคลากรเข้ามาดำรงตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างของการเป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งต้องมีการจัดทำประกาศสถาบันการพยาบาลฯ เรื่องการจัดตั้งและแบ่งส่วนงานของสถาบันการพยาบาลฯ ตามมาตรา 10 วรรคหนึ่งและวรรคสองแห่งพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ และจัดทำประกาศสถาบันการพยาบาลฯ เรื่องการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานในสำนักงานสถาบันตามมาตรา 9 (1) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ รวมทั้งมีการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละระดับทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ

3. การปรับโครงสร้างเงินเดือน และค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสถาบันการพยาบาลฯ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาสีทธิประโยชน์ขององค์กรและบุคลากร ซึ่งสถาบันการพยาบาลฯ ได้มีการศึกษาข้อมูลและเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนบรรจุแรกเข้าตามคุณวุฒิ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอื่นๆ เพื่อประกอบการพิจารณาปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนให้สามารถชักจูงคนดีและคนเก่งเข้ามาทำงานให้กับสถาบันการพยาบาลฯ ได้มากขึ้น

4. การเทียบโอนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ สถาบันมีการจัดทำประกาศสถาบันการพยาบาลฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการเทียบโอนตำแหน่งทางวิชาการของเจ้าหน้าที่สายวิชาการ ประจำวิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย พ.ศ. 2560 โดยมีคณะกรรมการพิจารณาการเทียบโอนตำแหน่งทางวิชาการ สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากสภาสถาบัน ทำหน้าที่พิจารณาเทียบโอนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสถาบันการพยาบาลฯ ที่เคยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในระเบียบสภากาชาดไทย ว่าด้วยการดำเนินงานวิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย พ.ศ. 2557 ที่ผ่านมารการขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลฯ ได้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนดมาโดยตลอด จึงทำให้การดำเนินงานส่วนนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. การเร่งผลิตบุคลากรทางการพยาบาลให้ได้มากขึ้นกว่าเดิมอย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล ระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของสภากาชาดไทย สังคม และประเทศชาติ ซึ่งต้องการบุคลากรทางการพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการดูแลผู้ที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน การบรรเทาทุกข์ในงานสาธารณภัย การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้สูงอายุและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส โดยมีแผนการผลิตระยะ 10 ปี แบบขั้นบันได เนื่องจากต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนด้านสถานที่ จำนวนอาจารย์ และบุคลากร รวมถึงปัจจัยเกื้อหนุนที่จะช่วยให้การผลิตเกิดความสำเร็จระหว่างคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและตอบสนองปริมาณความต้องการพยาบาลของสังคม

6. การเร่งผลิตผลงานวิชาการเชิงรุก การวางระบบการพัฒนาศักยภาพการผลิตผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และการให้การสนับสนุนต่างๆ เพื่อผลักดันให้เกิดการสร้างงานวิชาการให้สมศักดิ์ศรีของการเป็นสถาบันอุดมศึกษาและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันเชิงวิชาการของสถาบันการพยาบาลฯ

นอกจากประเด็นข้างต้นที่สถาบันต้องเร่งดำเนินการแล้ว ด้วยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย ให้ใช้ชื่อ “ร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย” ทำให้ชื่อสถาบันมีการปรับเปลี่ยนด้วยสถาบันการพยาบาลฯ ได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านสถาปัตยกรรมไทย จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการออกแบบตราเครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของสถาบันแบบใหม่เพื่อใช้ในกิจการของสถาบัน โดยในการออกแบบตราสถาบันแบบใหม่นั้น ได้คงไว้ซึ่งสัญลักษณ์ตามตราวิทยาลัยพยาบาลฯ เดิม ที่มีความหมายและมีความค่าต่อสถาบัน ที่สำคัญคือสะท้อนความเป็นสภากาชาดไทย ประกอบด้วย ตราอาร์มพื้นสีขาว มีขอบสีทอง ตรงกลางมีพระปรมาภิไธยย่อ “จปร.” สีแดงชาด ครอบด้วยพระมหาพิชัยมงกุฎสีทอง มีเครื่องหมายกาชาดสีแดงชาดอยู่ใต้พระปรมาภิไธยย่อ ส่วนที่มีความแตกต่างจากตราเดิม คือ การเพิ่มกรอบทรงหน้านางพื้นสีเขียว บรรจุอักษรสีทองชื่อ “สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย”¹³

ถอดบทเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์และข้อเสนอแนะ

การดำเนินงานและความก้าวหน้าของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ภายหลังพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2560 เป็นต้นมารวมระยะเวลาสองปี นั้นมีลักษณะเป็นแบบ

ค่อยเป็นค่อยไป เนื่องด้วยการปรับรูปแบบและ การดำเนินงาน ในแต่ละประเด็นจำเป็นต้องใช้เวลา ในการศึกษาข้อมูลและหารือกับบุคคลหรือ คณะบุคคล รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน การทำความเข้าใจและแจ้งความก้าวหน้าใน ด้านต่างๆ กับบุคลากรของสถาบันเป็นระยะ ซึ่งมีความแตกต่างจากการบริหารงานและการดำเนินงาน เมื่อครั้งยังมีสถานะเป็นวิทยาลัยพยาบาลฯ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานในรูปแบบของสถาบัน การพยาบาลฯ ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรของสถาบัน โดยเฉพาะระดับบริหารมีโอกาสได้เรียนรู้แนวคิด และประสบการณ์ทำงานจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่มีความรู้ความสามารถสูงทั้งในเวทีสภาสถาบัน สภาวิชาการ รวมถึงการประชุมต่างๆ ที่มีองค์ประกอบ ของคณะกรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มา จากหลากหลายสาขาอาชีพ ทำให้ได้มุมมองที่ เปิดกว้าง เห็นถึงวิสัยทัศน์อันยาวไกล รวมถึงได้รับ คำปรึกษาและคำแนะนำมาใช้ในการขับเคลื่อนพัฒนา สถาบันได้จริง แม้ว่าบางประเด็นจะเป็นสิ่งใหม่สำหรับผู้ บริหารต้องใช้การเรียนรู้ควบคู่ไปกับทดลองทำ กล้าที่จะลองผิดลองถูกบนพื้นฐานของข้อมูลจนกว่า จะเข้าที่เข้าทางในแต่ละประเด็น อาจกล่าวได้ว่า **“อะไรที่ไม่เคยทำ ก็จำเป็นต้องทำ”** แม้ระหว่าง ทางที่ก้าวเดินจะพบปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่ต้อง ก้าวผ่านไปให้ได้ด้วยความมุ่งมั่นวิริยะและคิดเสมอว่า **“สถาบันต้องเดินไปข้างหน้า”** เพื่อขับเคลื่อน การดำเนินงานของสถาบัน

ในระยะเปลี่ยนผ่านขององค์กร การสร้าง ความเข้าใจ การยอมรับในระบบใหม่และการปรับ เปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรมิใช่ว่าเรื่องง่าย ต้องใช้เวลา และความอดทนมาก เพราะความ คຸ້นชินของบุคลากรกับระบบหรือกฎเกณฑ์เก่าที่เคย ปฏิบัติหรือสืบทอดกันมา บุคลากรในสถาบันจึงควร มีความเชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลงและมีใจที่พร้อม

รับการเปลี่ยนแปลง ไม่มองผลประโยชน์ระดับบุคคล เป็นหลัก คำนึงถึงความก้าวหน้าของสถาบันโดยรวม ทั้งปัจจุบันและที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เนื่องด้วย การปรับรูปแบบการบริหารงานของสถาบันมีผลต่อ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาการ เลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรตามมา สิ่งทีบุคลากร ทุกระดับควรคำนึงถึง คือ **“สิ่งที่ควรได้รับ ควบคู่ ไปกับสิ่งที่ควรทำ”** การดำเนินการตลอดระยะเวลา ของการยกสถานะจากวิทยาลัยพยาบาลฯ เป็น สถาบันการพยาบาลฯ ซึ่งเทียบเคียงกับการเป็น มหาวิทยาลัยนั้น นับว่ายากแล้ว แต่การพัฒนาสถาบัน หลังจากที่มีพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ นับว่ายากยิ่งกว่าและมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไป กว่ากัน ทั้งนี้ต้องแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของ สถาบันและศักยภาพของบุคลากรสถาบัน ให้สมกับ การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง เพื่อจัดการ ศึกษาด้านการพยาบาลและการสาธารณสุข ส่งเสริม และพัฒนาวิชาการ ทำการวิจัย และให้บริการทาง วิชาการแก่สังคม ดังที่ระบุเป็นเหตุผลของการตรา พระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ นี้ ซึ่งหาก บุคลากรสถาบัน **“ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ”** เกิด และมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่พึงมี ก็จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายทั้งต่อตนเอง และสถาบัน สมกับเจตนารมณ์ของการตรา พระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลฯ

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา ในระยะเปลี่ยนผ่านให้เกิดความก้าวหน้า เพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันทางวิชาการและบรรลุ เป้าหมายของสถาบันมี 2 ประเด็นหลัก คือ ข้อเสนอแนะ เชิงนโยบายและเชิงบริหารจัดการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ การปรับรูปแบบ การบริหารงานให้คล่องตัว การที่จะปฏิบัติงาน ในฐานะเป็นนิติบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ต้องปรับโครงสร้างตามสถานภาพและทำความเข้าใจกับการกิจที่เปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และแนวทางการดำเนินงานเป็นระยะ มีการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของส่วนงานตามโครงสร้างใหม่ของสถาบันให้เหมาะสมกับการกิจที่ได้รับมอบหมายจากสถาบัน

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการ มีดังนี้

1. การแสวงหาอาจารย์พยาบาลในสภาวะขาดแคลน ภายหลังจากที่สถาบันการพยาบาลฯ ได้มีการปรับโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนแล้ว การแสวงหาคนดีและคนเก่งที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เข้ามาเป็นอาจารย์พยาบาลถือเป็นภารกิจสำคัญอีกอย่างหนึ่ง เพื่อช่วยเพิ่มการผลิตบุคลากรด้านการพยาบาลทุกระดับ ให้บริการวิชาการที่มีคุณภาพ รวมทั้งผลิตผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์ระบบสุขภาพของประเทศ ตลอดจนสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้กับสถาบันในอนาคต⁷ ปัจจุบันจำนวนของอาจารย์ใหม่ ค่อยๆ เพิ่มขึ้น โดยต้องมีการเตรียมความพร้อมของอาจารย์ใหม่และจัดอาจารย์พี่เลี้ยง (mentor) ที่สามารถปฏิบัติบทบาทของการเป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาได้ครบถ้วนทุกพันธกิจ พร้อมไปกับการปรับสภาพแวดล้อมเชิงบวกในสถานที่ทำงาน เพื่อช่วยให้อาจารย์ใหม่เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวของสถาบัน มีผลงานเกิดขึ้นอย่างสมดุลในทุกพันธกิจ เกิดความพึงพอใจในงาน และต้องการที่จะคงอยู่ในสถาบันต่อไป

2. การพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาการให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาการของบุคลากรเป็นการสนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทางวิชาการตามภาระรับผิดชอบเพื่อให้เกิดผลผลิตที่เป็นรูปธรรม ซึ่งทำได้ 5 ลักษณะ คือ 1) การวิจัยที่ครบวงจรเพื่อให้ได้ผลงานวิจัยและสามารถลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

ทั้งระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งมีการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ 2) การเขียนแต่งและเรียบเรียงตำราหรือหนังสือทางวิชาการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งควรจัดพิมพ์โดยโครงการตำราของสถาบัน 3) การเขียนบทความวิชาการและลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ได้มาตรฐาน 4) การเขียนคู่มือปฏิบัติงานให้ปรากฏเป็นรูปเล่มและได้มาตรฐานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน และ 5) การเขียนและนำเสนอผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อสร้างพลังอำนาจทางวิชาการให้แก่บุคลากรและสถาบัน¹⁴ โดยสถาบันควรมีวิธีการบริหารบุคลากรที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้ความสำคัญทางวิชาการ รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของสถาบันด้วยเพื่อให้ก้าวเดินไปด้วยกัน

3. การลงทุนที่คุ้มค่า การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้คุ้มค่าคุ้มทุนถือเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอดขององค์กร การแสวงหารายได้ในมิติต่างๆ ต้องคำนึงถึงต้นทุนด้วย การดำเนินการบางอย่างภายใต้ความเร่งด่วนในการขับเคลื่อนสถาบันควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นหรือหน่วยงานที่มีขีดความสามารถมาช่วยจัดวางระบบและกลไกในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ประชาชน สังคม และสถาบัน

4. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในงานต่างๆ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และใช้อย่างคุ้มค่าคุ้มทุน ตลอดจนแสดงผลสัมฤทธิ์ในงานที่ดีขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างชัดเจน เช่น งานบุคลากร การเงินการคลัง การจัดการเรียนการสอน

บทสรุป

การยกสถานะจากวิทยาลัยพยาบาล สภาวิชาชีพเป็นสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทยถือเป็นก้าวการเปลี่ยนแปลงเชิงพัฒนาที่สำคัญ การปรับปรุงแบบการบริหารงานของผู้บริหารสถาบันและการปรับวิธีการทำงานของบุคลากรสถาบันยังคงเป็นความท้าทายที่ต้องพัฒนาต่อ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและความสามารถในการแข่งขันเชิงวิชาการของสถาบัน ด้วยสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณอย่างหาที่สุดมิได้ การได้รับการสนับสนุนอย่างดียิ่งจาก สภากาชาดไทย คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ บุคลากรอาจารย์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถาบัน จะเป็นพลังที่หลอมรวมกับความมุ่งมั่น ทุ่่มเท และตั้งใจของบุคลากรทุกระดับของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสถาบันทั้งการผลิตบุคลากรด้านการพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการดูแลสุขภาพของประชาชน การผลิตผลงานวิชาการและนวัตกรรมทางการพยาบาลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง การให้บริการวิชาการแก่สังคม ชุมชน ให้สมกับการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สร้างประโยชน์ต่อสภากาชาดไทย สังคม และประเทศชาติต่อไป

REFERENCES

1. Wanchai, U. Thai Education : Trends in Development of Nursing Profession. Journal of Nursing, Siam University, 2017; 18(35): 106-17. (in Thai)
2. Kaewasari, A., Nilliaum, R., Heetakasorn, C. Changes in Thai Society and Culture and Trends of Nursing Profession. Songklanagarind J Nurs, 2017; 37(3): 160-69. (in Thai)
3. Office of the Higher Education Commission. Higher Educational Statistics 2015-2017. Information Center of Higher Education, Office of the Director, 2018 [online]. 2019 [cited 2019/3/29] Available from: www.mue.go.th (in Thai)
4. Srisavarindhira Thai Red Cross Institute of Nursing Act. Published in the Government Gazette, Vol.133, Part 109a, Page 3, dated 26th December B.E. 2559 (2016). (in Thai)
5. Phaktoop, M., Saradhuldhath, G. Shortage and Retention of Nurse Educators in Education Institutions. Journal of Nursing and Education, 2018; 11(3): 1-9. (in Thai)
6. Rugmai, S., Tachaphahapong, S. S., Polsaram, P. Development of Private Higher Education Institutions in Thailand. Journal of Nursing and Education, 2016; 9 (3): 51-66. (in Thai)
7. Thongsom, P., Vibulchat, R., Wiriyaerpong, P., Kulprateepanya, K. Higher Education Development Model of Colleges, Praboromarajchanok Institute, Under the Jurisdiction of the Ministry of Public Health. Journal of Nursing and Education, 2017; 10(2): 89-112. (in Thai)
8. Praboromarajchanok Institute Act. Published in the Government Gazette, Vol.136, Part 43a, Page 40, dated 5th April B.E. 2562 (2019). (in Thai)

9. Thai Red Cross Act, B.E. 2461 (1918) and the Additional Amendment (Fifth Edition) B.E. 2550 (2007). Published in the Government Gazette, Vol.124, Part 41a, Page 9, dated 14th August B.E. 2550 (2007). (in Thai)
10. Thai Red Cross Regulations, B.E. 2549 (2006) and the Additional Amendment (66th Edition) Article 42 Bench. Published in the Thai Red Cross Society, Page c-18, dated 16th March B.E. 2549 (2006). (Mimeographed) (in Thai)
11. Saridvanich, S. New Organizational Behaviors: Concept and Theory. Bangkok: SE-ED, 2009. (in Thai)
12. Rattanadilok Na Phuket, P. Organization and management. Nonthaburi: Think Beyond Book, 2009. (in Thai)
13. Announcement of Symbol of Srisavarindhira Thai Red Cross Institute of Nursing. Published in the Government Gazette, Vol.134, Special Part 179d, Page 59, dated 12th July B.E. 2560 (2017). (in Thai)
14. Nopanitaya, W. Management for Academic Development. Journal of Business, Economics and Communications, 2017;12(2): 1-8. (in Thai)