

บทนำ

พยาบาลวิชาชีพแบบอิสระ (Freelancer) มีชื่อเรียกที่หลากหลายในภาษาไทย โดยรู้จักกันในชื่อพยาบาล ฟรีแลนซ์ (Freelance nurse) หรือ พยาบาลพาร์ทไทม์ หรือ พยาบาลแบบบางเวลา (Part time nurse) สำหรับในต่างประเทศนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมพบเพียงการใช้คำว่าพยาบาลพาร์ทไทม์ (Part time nurse) โดยตั้งแต่ปี ค.ศ. 1992 มีการรายงานถึงการทวีจำนวนเพิ่มมากขึ้นของพยาบาลแบบอิสระที่เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็วยิ่งกว่าอาชีพอิสระในสาขาอื่น ^๑ ในปัจจุบันมีอัตราการเพิ่มขึ้นของพยาบาลแบบอิสระเกิดขึ้นทั่วโลกและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยพยาบาลแบบอิสระที่ทวีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นนี้เปรียบเสมือนกองทัพสำรองทางด้านสุขภาพที่คอยเติมเต็มอัตรากำลังพยาบาลที่ขาดหายไป ในยุคแห่งการขาดแคลนพยาบาล สำหรับในประเทศไทยพบอัตราการเพิ่มขึ้นของพยาบาลแบบอิสระอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ในแต่ละปีโดยเฉพาะในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยจากการสอบถามข้อมูลสถิติจำนวนพยาบาลวิชาชีพแบบอิสระจากโรงพยาบาลบางแห่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครพบว่าโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์มีพยาบาลแบบอิสระ จำนวน 40 คน (พ.ศ. 2556) เครือโรงพยาบาลบุญไทยมีพยาบาลแบบอิสระ จำนวน 236 คน (พ.ศ. 2557) โรงพยาบาลเพชรเวช มีพยาบาลแบบอิสระ จำนวน 48 คน (พ.ศ. 2557) โรงพยาบาลเปาโลเมมโมเรียล พหุโยธินมีพยาบาลแบบอิสระจำนวน 8 คน (พ.ศ.2556) ซึ่งจากการทวีจำนวนเพิ่มขึ้นของพยาบาลแบบอิสระสามารถช่วยบรรเทาภาวะวิกฤตของการขาดแคลนอัตราากำลังพยาบาลให้แก่สถานพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครได้ในระดับหนึ่ง

จากการทบทวนวรรณกรรม การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพยาบาลแบบอิสระเริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1994 โดยการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา พบว่าเหตุจูงใจที่ทำให้พยาบาลประจำเปลี่ยนมาเป็นพยาบาลแบบอิสระ ได้แก่ สามารถกำหนดจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานได้ ปัญหาภาวะสุขภาพและมีบทบาทหน้าที่อื่นที่ต้องรับผิดชอบ² ส่วนพยาบาลประจำจะได้เปรียบในเรื่องของการมีโอกาสนในการพัฒนาสมรรถนะทางการพยาบาล มีความเป็นเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ (Autonomy) มีระดับเจตคติต่องานที่สูงกว่าพยาบาลแบบอิสระ³ และมีทักษะทางการพยาบาลที่สูงกว่าพยาบาลแบบอิสระ⁴ เนื่องจากหน่วยงานมีการสนับสนุนและพัฒนาวินิจฉัยให้กับพยาบาลประจำโดยพยาบาลแบบอิสระถูก

เปรียบเสมือนบุคคลผู้สูญหาย (Missing person) ถูกเพิกเฉย
ละเลยจากงานวิจัยของแต่ละองค์กร⁵ แม้ว่าพยาบาลแบบอิสระ
จะมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนระบบบริการ
สุขภาพก็ตาม ด้วยเหตุผลดังกล่าว ประกอบกับผู้วิจัยเป็น
พยาบาลแบบอิสระเช่นกัน จึงมีประสบการณ์บางส่วนที่อาจ
เหมือนหรือแตกต่างจากพยาบาลคนอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา
ประสบการณ์พยาบาลวิชาชีพแบบอิสระโดยไม่ได้รับเงินเดือน
ประจำ โดยวิทยานำร่องนี้สนใจศึกษากลุ่มพยาบาลแบบอิสระที่
มีจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานพยาบาลมากกว่าหรือเท่ากับ
40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เนื่องจากพยาบาลกลุ่มนี้น่าจะเป็น
พยาบาลที่ทำงานประจำได้ แต่มีความคิดอย่างไรจึงไม่ทำงาน
ประจำให้กับองค์กรใดองค์กรหนึ่งหรือต้องการเข้าไปเป็น
สมาชิกเต็มตัวขององค์กรนั้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อบรรยายประสบการณ์การเป็นพยาบาลวิชาชีพ
แบบอิสระโดยไม่ได้รับเงินเดือนประจำ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนำร่องครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ (Hermeneutic Phenomenology) บนพื้นฐานแนวคิดของ Heidegger ศึกษาในพื้นที่เขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งนับว่าเป็น ศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติและมีสถานพยาบาลที่หลากหลาย ที่มีศักยภาพในการดูแลทั้งผู้ป่วยชาวไทยและผู้ป่วยชาวต่างชาติ

ผู้ให้ข้อมูล

เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล คือ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพแบบอิสระอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป มีชั่วโมงการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และปฏิบัติงานพยาบาลอย่างต่อเนื่องในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความยินดีและเต็มใจที่จะเข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 11 ราย โดยมีอายุระหว่าง 25 - 37 ปี เป็นหญิง 10 ราย ชาย 1 ราย ระดับการศึกษาปริญญาโท 1 ราย ปริญญาตรี 10 ราย นับถือศาสนาพุทธทั้งหมด มีประสบการณ์เป็นพยาบาลวิชาชีพแบบอิสระระยะเวลา 1.5 - 7 ปี และประสบการณ์การทำงานเป็นพยาบาลเต็มเวลา 1.5 - 13 ปี

12/6/59 BE 11:40 AM

3. รายได้ดีแต่ไม่มีสวัสดิการอื่นให้ อยากได้ต้อง
จัดการเอง

4. ทำงานด้วยความอดทน

พยาบาลแบบอิสระกล่าวว่าโรงพยาบาลมีการกำหนด บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลแบบอิสระไว้ เช่น ไม่ต้อง เขียนบันทึกทางการแพทย์หรือลงนามในใบอนุญาตต่าง ๆ เนื่องจากเอกสารเหล่านี้เป็นหลักฐานทางกฎหมาย หากเกิดการฟ้องร้อง พยาบาลแบบอิสระซึ่งไม่ได้สังกัดในโรงพยาบาลดังกล่าวก็จะทำให้เกิดปัญหามากขึ้น ซึ่งเมื่ออธิบายให้พยาบาลประจำรับทราบ บางรายก็เข้าใจ แต่พยาบาลบางรายอยากให พยาบาลแบบอิสระรับผิดชอบงานเท่า ๆ กับตนเอง ทำให้ พยาบาลแบบอิสระรู้สึกกังวลต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น จากการทำงาน นอกจากนี้พยาบาลแบบอิสระยังต้องเผชิญกับ เพื่อนร่วมงานที่ชอบพูดจาใส่ร้าย หรือินินทาตนเองในระหว่าง การปฏิบัติงาน รวมถึงการไม่ให้ความร่วมมือของพนักงานช่วยเหลือพยาบาล สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้พยาบาลแบบอิสระรู้สึกเบื่อ หน่าย ไม่อยากส่งเวรปฏิบัติงานและนำไปสู่การเปลี่ยนสถานที่ ทำงานบ่อย ๆ ครั้ง ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ “โรงพยาบาลเค้า ก็มีการหนดชัดเจนว่าพยาบาล Freelance ไม่ต้องเขียน Nurse note อย่างเงี้ยเพราะเขียนแล้วมันจะไม่ได้ตามมาตรฐานของ โรงพยาบาล เวลาเค้ามา Audit มันก็จะตกอย่างเงี้ย เราก็เลยไม่ ได้ช่วย แต่คนที่ทำงานกับเราอะเค้าก็อยากให้เราช่วย แล้วเค้า ก็จะเป็นประมาณว่า เอา Nurse note มาแล้วขอให้เราช่วย เขียนเงี้ย เหมือนว่า Full time เค้าอยากให้เราทำงานเท่า ๆ กับ เค้าอะ” และ “พยาบาล Freelance เราไม่ค่อยมีอำนาจสั่งการ บอกน้อง Aid ให้ทำอะไรนะค่ะ คำสั่งเราเหมือนไม่ค่อยมีความ หมายเนอะ มีแบบอารมณ์เสียที่มาใช้ให้ทำ คิด ๆ แล้วบางเรื่อง ทำเองน่าจะสบายใจกว่า” และพยาบาลแบบอิสระนั้นมาปฏิบัติ งานในแต่ละหน่วยงานไม่สม่ำเสมอ ประกอบกับระบบงานของ แต่ละองค์กรนั้นมีการเปลี่ยนแปลงในรายละเอียดงานตลอด เวลา ทำให้ไม่สามารถศึกษาและเข้าใจรายละเอียดของงานได้ อย่างแท้จริงทั้งหมด ส่งผลให้อาจเกิดความผิดพลาดจากการ ปฏิบัติของพยาบาลแบบอิสระได้ นอกจากนี้พยาบาลแบบอิสระ กล่าวว่าไม่มีใครในหน่วยงานคอยแนะนำงานให้พยาบาลแบบ อิสระตลอดเวลา ดังนั้นตนต้องใช้วิธีการสอบถามและสังเกตจาก พยาบาลประจำที่ปฏิบัติร่วมกันในแต่ละเวร ดังตัวอย่างคำให้ สัมภาษณ์ “อันเนี้ยเคยเป็นเหมือนกัน ประมาณว่านาน ๆ ทีไป ที่นี่ที เราก็ต้องอาศัยคนที่อยู่เวรกับเราด้วยอย่างเงี้ยค่ะ ช่วยเรา ด้วย บางครั้งเราก็แบบ อ้าว อันเนี้ยเปลี่ยนแล้วหรอ อ้าว...อันเนี้ย ไม่ได้ทำอย่างเงี้ยแล้วหรอ อย่างเงี้ยค่ะ มันก็มีเหมือนกันที่เจอ คือเราก็ต้องอาศัยการถามเค้าเอา ต้องอาศัยคนที่เค้าอยู่เวรช่วย”

ให้ครบ 8 ชั่วโมงเพื่อลดจำนวนเวรปฏิบัติงานในเดือนถัดไป นอกจากนี้หน่วยงานควรมีการสร้างฐานข้อมูลการติดต่อของพยาบาลประจำที่เปลี่ยนไปทำงานแบบอิสระเพื่อสามารถขอความช่วยเหลือให้มาปฏิบัติงานในยามขาดอัตราากำลังพยาบาล

2. ฝ่ายการพยาบาลควรมีการชี้แจงและทำความเข้าใจกับพยาบาลประจำให้ตระหนักถึงความสำคัญและการให้เกียรติพยาบาลแบบอิสระที่เข้ามาช่วยเหลืองาน รวมทั้งการทำความเข้าใจถึงความสามารถของพยาบาลแบบอิสระในการทำคะแนนบันทึกทางการพยาบาลหรือการเชินต์เอกสารสำคัญทางกฎหมายและหน่วยงานควรมีระบบการแจ้งเตือนการเปลี่ยนแปลงระบบงานให้พยาบาลแบบอิสระรับทราบ เช่น การแจ้งเตือนผ่านทางโทรศัพท์เคลื่อนที่ การแจ้งเตือนในระบบอินเทอร์เน็ตที่พยาบาลแบบอิสระสามารถเข้าถึงได้

3. หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พยาบาลแบบอิสระ
ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จัดขึ้นภายในหน่วยงาน
เอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดูแลพยาบาลผู้ป่วย

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกคนที่ถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีค่า
แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัยที่ให้ทุนบางส่วนสนับสนุนการทํารายงานครั้งนี้

References

1. White J. The crisis in hospital nursing and the retreat to part-time work. In: Warne B, Lundy K, Lundy L, editors. Working part-time: risks and opportunities. NewYork: Praeger; 1992. p. 227-92.
2. Jamieson LN, Williams LM, Lauder W, Dwyer T. Nurses' motivators to work part-time. *Collegian* (2007); 14:13-9.
3. Halldén K, Gallie D, Zhou Y. The skills and autonomy of female part-time work in Britain and Sweden. *Research in Social Stratification and Mobility* (2011); 30:187-201.
4. Rotchford NL, Roberts KH. Part-time workers as missing persons in organizational research. *The Academy of Management Review* (1982); 7:228-34.
- Deoisres W, Sindhu S, Chinlumprasert N, et al. Quality of life and factor influencing to quality of life and intention to stay of professional nurses. Bangkok: The Secretariat of the Senate; 2012. (in Thai)
11. Khunthar A, Kedcham D, Sawaengdee K, Theerawit T. Job transfers amongst registered nurses in Thailand. *Thai Journal of Nursing Council* 2013; 28:19-31. (in Thai)
12. Sawaengdee K. The current nursing workforce situation in Thailand. *Journal of Health Systems Research* 2008; 2:40-6. (in Thai)