

## บทความวิชาการ

### การวางแผนชีวิตวิชาชีพ: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในยุคไทยแลนด์ 4.0 สำหรับพยาบาล Professional life planning: Successful Strategy in Thailand 4.0 for Nurses

นางณภัทร รุ่งเนย<sup>1</sup>

Nongnaphat Rungnoei<sup>1</sup>

#### บทคัดย่อ

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งระบบเศรษฐกิจ ระบบสุขภาพ สังคมและการเรียนรู้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพนับเป็นประเด็นสำคัญมาก การวางแผนชีวิตวิชาชีพอย่างเป็นระบบเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและระบบสุขภาพ และประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพเพิ่มขึ้น กลยุทธ์สู่ความสำเร็จสำหรับการวางแผนชีวิตวิชาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0 ประกอบด้วย (1) การศึกษาสภาพแวดล้อม (2) การประเมินตนเอง (3) การกำหนดภาพอนาคต (4) การวางแผนสำหรับอนาคต (5) การทำการตลาดของตนเอง และ (6) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผล

**คำสำคัญ :** การวางแผนชีวิตวิชาชีพ, กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ, ยุคไทยแลนด์ 4.0, พยาบาล

#### Abstract

Thailand is coming to the era of “Thailand 4.0” that promotes rapid changing of economic system, health systems, society and learning. Human resource development for enhancing academic and professional strength is a very critical issue. Systematic professional life planning is a key success factor for nurses. It can lead them to improve nursing competencies, meet the needs of society and health system, and succeed in professional nursing practices. Professional life planning strategies in Thailand 4.0 consisted of: (1) scanning the environment (2) self-assessment (3) determining one’s outlook on life (4) planning for the future (5) self-marketing, and (6) implementation and evaluation

**Keywords:** Professional life planning, Successful strategy, Thailand 4.0, Nurse

<sup>1</sup> วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

<sup>1</sup> Prachomklao College of Nursing, Phetchaburi Province

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีนโยบายพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ เพื่อผลักดัน การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และผลักดันการก้าวเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้วยนโยบายขับเคลื่อนนวัตกรรม (Value-Based Economy) มีเป้าประสงค์หลัก 4 ด้าน คือ ศูนย์กลาง บริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ (Wellness Hub) ศูนย์กลางบริการสุขภาพ (Medical Service Hub) ศูนย์กลางบริการวิชาการและงานวิจัย (Academic Hub) และศูนย์กลางยาและผลิตภัณฑ์สุขภาพ (Product Hub) การเป็นศูนย์กลางการดูแลสุขภาพ (Medical Hub) ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพบริการใน ระบบสุขภาพของประเทศไทย ให้ประชาชนเข้าถึงบริการสถานพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน สร้างเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนจากการมีงานทำ มีสุขภาพที่ดี และมีความสามารถ ในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว และประเทศไทยมีภาพลักษณ์ที่ดี และมีชื่อเสียงในด้านบริการสุขภาพ และมีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจทั้งในระดับมหภาคและระดับ จุลภาคจากธุรกิจสุขภาพ (ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาประเทศไทย, 2560) การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพนับเป็นประเด็นสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายประเทศ

วิชาชีพการพยาบาลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งจากนโยบายชาติ การเปลี่ยนแปลงของระบบบริการสุขภาพ โรคอุบัติใหม่และโรคเรื้อรังซึ่งมีอุบัติการณ์สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างประชากรที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกษียณอายุราชการของผู้เข้าสู่วัย สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจซึ่งเป็นยุคของนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเชื่อมโยง ของข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว การทำงานและการเรียนรู้ผ่านระบบสื่อสารอินเทอร์เน็ต เช่น การทำงานแบบ ออนไลน์ ไม่มีสำนักงาน การสื่อสารและเรียนรู้ ผ่านสมาร์ทโฟน เป็นต้น องค์กรวิชาชีพต้องพร้อมที่จะ เรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองให้ตอบสนองความต้องการของสังคมในอนาคตเพิ่มขึ้น

พยาบาลวิชาชีพในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพของบุคคลทุกช่วงวัย ทั้งในด้านการ ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการดูแลรักษาฟื้นฟูเมื่อเจ็บป่วยทั้งในภาวะเฉียบพลัน วิกฤตและเรื้อรัง พยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ใฝ่เรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพสูงขึ้น สามารถให้บริการสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการทุก ระดับ ซึ่งต้องมีการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาทั้งหลักสูตรเฉพาะทาง ระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และหลักสูตรระยะสั้นหลังปริญญาเอก ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการและเพิ่มความก้าวหน้าในการ ประกอบวิชาชีพ ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงต้องให้ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายชีวิตและวาง แผนการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการและบทบาทหน้าที่ของตน และต้อง มุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ต้องการ และนำไปสู่ ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี ในทางตรงข้ามหากพยาบาลวิชาชีพไม่มีการวางแผนชีวิตอย่างเป็นระบบ เช่น การศึกษาเล่าเรียน การอบรมพัฒนาตนเอง การใช้จ่าย การดูแลครอบครัว การพักผ่อนหรือผ่อน คลายความเครียด เป็นต้น ย่อมส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของตนเอง ครอบครัว อาจทำให้เกิด

ความเครียด เกิดความเหนื่อยล้า ท้อแท้ ต้องการลาออกหรือเปลี่ยนสายงานได้ นอกจากนี้อาจเกิดปัญหาสุขภาพเรื้อรัง ได้ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการสุขภาพได้

เป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล คือ การสร้างเสริมให้นักศึกษาพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะที่จำเป็นและเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม การวางแผนพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและระบบสุขภาพในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพรวมทั้งช่วยให้วิชาชีพการพยาบาลได้รับการยอมรับจากสังคมเพิ่มขึ้น

### วิชาชีพการพยาบาลและบันไดวิชาชีพ

**วิชาชีพ (Profession)** หมายถึง อาชีพที่ต้องผ่านการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นเวลานาน มีค่านิยมและจรรยาบรรณเฉพาะของอาชีพ มีอิสระในการทำงานและยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ (Chitty & Black, 2014) ซึ่งเลดดีและเพพเพอร์ (Leddy & Pepper, 2014) กล่าวถึงลักษณะที่แสดงความเป็นวิชาชีพไว้ดังนี้

1. มีลักษณะทางปัญญา (Intellectual characteristics) หมายถึง มีองค์ความรู้เป็นฐานในการปฏิบัติและมีการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ
2. การปฏิบัติ (Practice) การปฏิบัติสำหรับวิชาชีพการพยาบาล หมายถึง การปฏิบัติการพยาบาล การดูแลช่วยเหลือผู้ใช้บริการซึ่งต้องใช้องค์ความรู้หรือศาสตร์ทางการพยาบาล
3. การบริการต่อสังคม (Service to society) ทำหน้าที่ให้บริการหรือช่วยเหลือดูแลผู้ที่มีความต้องการด้านสุขภาพทุกระดับทั้งผู้ใช้บริการ ครอบครัว ชุมชนและสังคม
4. ความเป็นเอกสิทธิ์ (Autonomy) หมายถึง มีอิสระในการประกอบวิชาชีพตามกฎหมายของวิชาชีพ

**วิชาชีพการพยาบาล** อาชีพพยาบาลถือเป็นวิชาชีพหนึ่งซึ่งมีการศึกษาในระดับอุดมศึกษามุ่งให้บริการสุขภาพต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน มีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลตามขอบเขตมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีองค์ความรู้ที่เป็นศาสตร์ทางการพยาบาล และมีองค์กรวิชาชีพ คือ สภาการพยาบาลทำหน้าที่ดูแลควบคุมการประกอบวิชาชีพ ในการประกอบวิชาชีพจำเป็นต้องแสดงให้เห็นผู้ใช้บริการมั่นใจในบริการที่ได้รับโดยแสดงถึงความเป็นผู้รู้ในวิชาชีพ (Scholarship) ทั้งด้านการค้นคว้าวิจัย การบูรณาการองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ สอนและแบ่งปันความรู้รวมทั้งประยุกต์ความรู้และทฤษฎีหรือศาสตร์ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม (Boyer, 1996) ผู้ประกอบวิชาชีพจึงต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อแสดงถึงความเป็นผู้รู้ทางวิชาชีพ และเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งดอนเนอร์ (Donner, 1992) ได้แบ่งระยะพัฒนาการของการประกอบวิชาชีพการพยาบาล เป็น 5 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การเรียนรู้ (Learning) เป็นระยะเริ่มต้นที่เป็นนักศึกษาพยาบาล

ระยะที่ 2 เริ่มประกอบอาชีพ (Entry) เริ่มต้นเมื่อสำเร็จการศึกษาและปฏิบัติงานการพยาบาลในหน่วยงาน

ระยะที่ 3 ค้นหาความเป็นตัวเอง (Commitment) เป็นระยะที่พยาบาลเริ่มค้นหาสิ่งที่ชอบและตัดสินใจเลือกพัฒนาตนเองในสาขาวิชาที่ถนัด

ระยะที่ 4 ระยะพัฒนาการสมบูรณ์ (Consolidation) เป็นระยะที่สามารถปรับตัวกับเส้นทางอาชีพ (Career path) และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมทีมสุขภาพ

ระยะที่ 5 ระยะเกษียณ (Withdrawal) เป็นระยะสุดท้ายของวัยทำงาน มีการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณ

การที่พยาบาลจะประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพแต่ละระยะได้นั้นจำเป็นต้องวางแผนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพ

**บันไดวิชาชีพ** หมายถึง ระดับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งเบนเนอร์ (Benner, 2001) ได้ประยุกต์แนวคิดของ Dreyfus model แบ่งระดับความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพตามระดับสมรรถนะของพยาบาล (Level of proficiency) ไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ.1982 กำหนดระดับความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 เริ่มฝึกปฏิบัติ (Novice) เป็นระยะที่พัฒนาจากนักศึกษาพยาบาลหรือพยาบาลที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา เริ่มปฏิบัติงานใหม่ภายใน 1 ปี ยังมีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลน้อยตัดสินใจและปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมได้ แต่ยังขาดความยืดหยุ่น ยึดติดกับการปฏิบัติตามแนวทางหรือความรู้ที่ศึกษามาเป็นหลัก

ระดับที่ 2 พยาบาลผู้เริ่มมีประสบการณ์ (Advanced beginner) เมื่อปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่งจะมีประสบการณ์ในการตัดสินใจสถานการณ์ต่างๆ ได้เพิ่มขึ้น และเริ่มได้รับการยอมรับระดับหนึ่งจากเพื่อนร่วมทีมสุขภาพ

ระดับที่ 3 พยาบาลผู้มีความสามารถ (Competent) เมื่อปฏิบัติงานในลักษณะเดิมหรือในสถานการณ์ที่คล้ายกันเป็นเวลา 2-3 ปี จะทำให้มีความรู้ความสามารถและมีความมั่นใจในการปฏิบัติเพิ่มขึ้น สามารถในการวางแผนการพยาบาลและประสานการดูแล จัดระบบและจัดลำดับความสำคัญของการดูแลผู้ป่วยได้ดีขึ้น แต่อาจขาดความชำนาญ ความรวดเร็วและยืดหยุ่นในการปฏิบัติ

ระดับที่ 4 พยาบาลผู้มีความชำนาญ (Proficient) เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลสามารถรับรู้สถานการณ์ต่างๆ ได้ดี กำหนดเป้าหมายระยะยาวเพื่อวางแผนการพยาบาลได้ มีความเข้าใจความเป็นองค์รวมได้มากกว่า

ระดับที่ 5 พยาบาลผู้มีความเชี่ยวชาญ (Expert) เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง สามารถยังรู้สถานการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น จึงตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วถูกต้องโดยไม่ต้องเสียเวลากับทางเลือกอื่นๆ มีความยืดหยุ่นและความชำนาญสูง มีทักษะในการคิดวิเคราะห์และสามารถตัดสินใจในสถานการณ์ใหม่ที่วิกฤตซับซ้อนได้ดี อาจต้องใช้ระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ระยะเวลาในการพัฒนาสมรรถนะในแต่ละระดับตามบันไดวิชาชีพสำหรับแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมด้วย การพัฒนาจากระดับที่ 1 ไปสู่ระดับที่ 2 อาจใช้เวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิม 2-3 ปี และจึงพัฒนาไปสู่ระดับที่ 3 คือ พยาบาลผู้มีความสามารถ เมื่อปฏิบัติงานนานประมาณ 5-7 ปี การพัฒนาสู่ระดับที่ 4 พยาบาลผู้มีความชำนาญอาจต้องใช้เวลาปฏิบัติงานต่อเนื่อง 8-10 ปี หลังจากนั้นจะพัฒนาไปสู่การเป็นพยาบาลผู้เชี่ยวชาญเมื่อปฏิบัติงานนาน 10 ปีขึ้นไป (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560)

จากหลักการและแนวคิดการแบ่งสมรรถนะตามแนวคิดของเบนเนอร์ กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุขได้นำมาประยุกต์ในองค์กรพยาบาลในการกำหนดสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งดังนี้ (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560)

1. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล (Nursing director) เป็นตำแหน่งที่มีสมรรถนะอยู่ในระดับ 5 และมีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. หัวหน้าตึก/ หัวหน้างาน (Top manager) เป็นตำแหน่งที่มีสมรรถนะอยู่ในระดับ 5 และมีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

3. พยาบาลอาวุโส (Senior staff) เป็นพยาบาลที่มีสมรรถนะอยู่ในระดับ 4-5

4. พยาบาลระดับปฏิบัติการ (Operational staff) เป็นพยาบาลที่มีสมรรถนะอยู่ในระดับ 1-3

เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้ยกเลิกระบบซีและกำหนดระดับตำแหน่งตามประเภทงาน ซึ่งในมาตรา 45 ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ 4 ประเภท ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.), 2551)

1. ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร

2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ

3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

4. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 46 ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มีดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2551)

1) ตำแหน่งประเภทบริหาร มี 2 ระดับ ได้แก่ ระดับต้นและระดับสูง

2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มี 2 ระดับ ได้แก่ ระดับต้นและระดับสูง

3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี 5 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

4) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 4 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส และระดับทักษะพิเศษ

มาตรา 48 ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงาน ตามลักษณะสายงาน พยาบาลวิชาชีพอยู่ในกลุ่มอาชีพที่จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทวิชาการและประเภท อำนวยการ มี 2 สายงาน ได้แก่ สายงานวิชาการและสายงานอำนวยการ ทั้งนี้พยาบาลวิชาชีพในสายงาน วิชาการสามารถเปลี่ยนเป็นสายงานอำนวยการตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่กำหนดได้หากได้รับการ แต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการของหน่วยงาน (สำนักงาน ก.พ., 2552) สำหรับตำแหน่งตามประเภทวิชาการ สามารถเปรียบเทียบกับตำแหน่งในระบบซีแบบเดิมได้ดังนี้

#### ตำแหน่งเดิม

ระดับ 9

ระดับ 8

ระดับ 6-7

ระดับ 3-5

#### ตำแหน่งใหม่

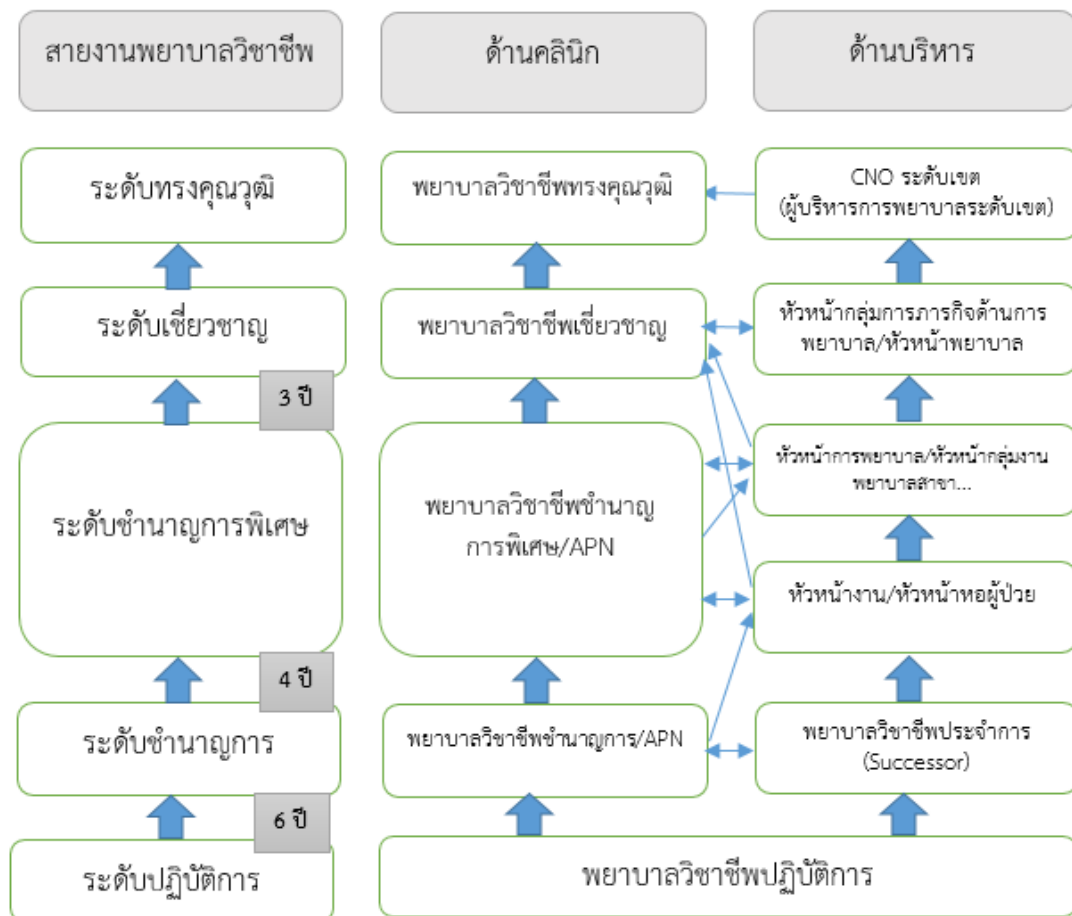
ระดับเชี่ยวชาญ

ระดับชำนาญการพิเศษ

ระดับชำนาญการ

ระดับปฏิบัติการ

กองการพยาบาลได้กำหนดบันไดวิชาชีพหรือเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพการ พยาบาลจำแนกเป็น 2 สายงาน คือ สายคลินิก และสายบริหาร ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพเปรียบเทียบ ตำแหน่งที่สำนักงานก.พ. กำหนดได้ดังภาพที่ 1 (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560)



ภาพที่ 1 เส้นทางความก้าวหน้าสายงานพยาบาลวิชาชีพกระทรวงสาธารณสุข

บันไดวิชาชีพหรือเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพนี้สะท้อนให้เห็นถึงการประกอบอาชีพของพยาบาลซึ่งไม่ได้หมายความว่าเพียงแค่การปฏิบัติงานแต่ละชิ้นงาน (Job) ในแต่ละระดับจะมีงานมากกว่าหนึ่งอย่างหรือตำแหน่ง การวางแผนประกอบวิชาชีพจึงมีความสำคัญมาก และต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นวิชาชีพและบรรลุเป้าหมายของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้พยาบาลวิชาชีพทุกคนอาจไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารทุกคน เนื่องจากข้อจำกัดของอัตราตำแหน่งบริหาร แต่การพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนระดับตามสายงานวิชาการนั้นมีความจำเป็นและสำคัญมากที่จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงขึ้น และมีศักยภาพเพิ่มขึ้นในการบริการสุขภาพซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจของตนเองในการประกอบวิชาชีพและส่งผลกระทบต่ออัตราการคงอยู่ในวิชาชีพเพิ่มขึ้น

### การวางแผนชีวิตวิชาชีพ

คำศัพท์ที่นิยมใช้ในการวางแผนและพัฒนาการประกอบอาชีพ คือ การพัฒนาอาชีพ (Career development) การพัฒนาบุคลากร (Staff development หรือ Faculty development) การศึกษาก่อนและระหว่างให้บริการ (Pre service and in service education) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) และคำว่า “Career development” มีความหมายใกล้เคียงกับ “Professional life planning” มากที่สุด

สมรรถนะในการวางแผนอาชีพ (Career planning competency) ประกอบด้วย (1) ทักษะการตัดสินใจ (2) ความเข้าใจผลกระทบของงานต่อตนเองและครอบครัว (3) ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ และ (4) ทักษะที่จำเป็นในการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับอาชีพ เช่น ความเข้าใจตนเองเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการอบรม การศึกษาต่อและการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลของตนเอง ได้แก่ ทักษะ ค่านิยม ความสนใจ บุคลิกภาพ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความต้องการตามบทบาทในชีวิต โอกาสในการเข้าถึงการอบรม แหล่งเงินทุน การสนับสนุนของครอบครัว ความสามารถในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการประกอบอาชีพต้องคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานเพื่อลดความเครียดหรือผลกระทบในด้านต่างๆ ทั้งสุขภาพ ความเป็นอยู่ เศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นการวางแผนพัฒนาอาชีพจึงไม่ใช่การวางแผนเฉพาะการประกอบอาชีพแต่รวมถึงการวางแผนการดำเนินชีวิตด้วย (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013) ในการวางแผนชีวิตและการประกอบวิชาชีพจึงต้องคำนึงถึงทักษะที่จำเป็น ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเองและครอบครัว รวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอกอย่างครอบคลุม

เนื่องจากอาชีพพยาบาลถือเป็นวิชาชีพ ดังนั้น การวางแผนชีวิตและการประกอบอาชีพ ผู้เขียนจึงใช้คำว่า “การวางแผนชีวิตวิชาชีพ” (Professional life planning) หมายถึง การเตรียมเข้าสู่วิชาชีพอย่างเป็นระบบของผู้เข้าสู่วิชาชีพใหม่ โดยการชี้นำตนเอง (Self-directed) การวางแผนชีวิตวิชาชีพเป็นการวางแผนประกอบอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นซ้ำๆ และต่อเนื่อง ไม่ใช่กระบวนการที่แน่นอนตายตัว (Linear

process) แต่ขึ้นอยู่กับแต่ละบริบท สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง สมรรถนะและความต้องการหรือวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ในการประกอบอาชีพ (Donner & Wheeler, 2001) การวางแผนที่ดีช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ และเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ การวางแผนและพัฒนาอาชีพ (Career planning and development) เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนาความรู้เชิงวิชาชีพ ประสบการณ์ นำไปสู่การค้นพบตนเองและสร้างอัตลักษณ์ของตนเอง (Identity) (Donner & Wheeler, 2001; Waddell, Spalding, Canizares, Navarro, Connell, Jancar, ..., Victor, 2015) การค้นพบความชอบในวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพที่สมบูรณ์ เมื่อบุคคลชอบในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทักษะในการดำเนินชีวิตจะเต็มไปด้วยโอกาสมากกว่าอุปสรรค และมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลมากกว่าข้อจำกัด ทำให้มีพลังในการทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานด้วยใจรักและสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จที่ดี (Hood, 2014) พยาบาลวิชาชีพที่มีความชอบในวิชาชีพ (Passionate nurses) จะให้บริการสุขภาพด้วยใจรัก มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อวิชาชีพ เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้สามารถให้บริการที่มีคุณภาพ สร้างความประทับใจต่อบริการ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสุขในการประกอบวิชาชีพ

กล่าวได้ว่า การวางแผนชีวิตวิชาชีพ คือ การเตรียมเข้าสู่วิชาชีพอย่างเป็นระบบ โดยการประเมิน วิเคราะห์ตนเองและสิ่งแวดล้อม และวางแผนการใช้ชีวิตและประกอบวิชาชีพที่ชัดเจน ซึ่งต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับเปลี่ยนแผนได้ตามบริบทที่เกี่ยวข้อง การวางแผนชีวิตวิชาชีพของผู้ที่เริ่มต้นเข้าสู่วิชาชีพใหม่ ไม่ใช่เรื่องง่ายที่เกิดขึ้นเองได้อัตโนมัติ ต้องอาศัยขั้นตอนและกระบวนการที่ค่อนข้างยุ่งยาก ต้องมีการประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนในการประกอบวิชาชีพ วางแผนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการจัดระบบการปฏิบัติกิจกรรมและบันทึกผลที่ดี หัวใจสำคัญ คือ การจัดระบบตนเองในการวางแผน การบันทึกและการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ เพื่อปรึกษาทางวิชาการหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้และติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการได้เพิ่มขึ้น และการประเมินผล เป็นระยะเพื่อตรวจสอบผลลัพธ์และทบทวนตนเองเพื่อนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางใหม่ที่ต้องการในอนาคตและแนวทางพัฒนาได้อย่างชัดเจนเพิ่มขึ้น ในการวางแผนชีวิตวิชาชีพ พยาบาลต้องประเมินความชอบและค่านิยมตนเอง กำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่ต้องการและวางแผนเพื่อไปสู่เป้าหมาย (Donner & Wheeler, 2001; Hood, 2014) นอกจากนี้ในยุคปัจจุบันเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 พยาบาลวิชาชีพต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ทางวิชาการร่วมกันและเพิ่มโอกาสทางอาชีพของตนเองเพิ่มขึ้น

### **แนวทางการวางแผนชีวิตวิชาชีพการพยาบาลในยุคไทยแลนด์ 4.0**

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า รูปแบบการวางแผนชีวิตวิชาชีพมีหลายรูปแบบ อาทิ รูปแบบการวางแผนและพัฒนาอาชีพ (Donner & Wheeler, 2001, 2009) ประกอบด้วย (1) การศึกษา สภาพแวดล้อม (2) การประเมินตนเอง (3) การกำหนดวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตที่ต้องการ (4) การพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้านอาชีพ และ (5) การทำตลาดของตนเอง หมายถึง การสื่อสารความเชี่ยวชาญของตนเอง



ให้บุคคลอื่นทราบ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือต่างๆ สำหรับการวางแผนชีวิตอาชีพในศตวรรษที่ 21 และยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่รวดเร็ว เป็นยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้และข้อมูลข่าวสาร และการขับเคลื่อนงานด้วยนวัตกรรม การวางแผนที่ดีควรปรึกษาผู้มีประสบการณ์หรือผู้ทรงคุณวุฒิร่วมด้วยเพื่อช่วยให้แผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพครอบคลุมองค์ประกอบที่ต้องการเพิ่มขึ้น และการวางแผนชีวิตวิชาชีพควรศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างครอบคลุมเพื่อวิเคราะห์โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพได้เพิ่มขึ้น (Donner & Wheeler, 2009; Waddell, Donner & Wheeler, 2009) นางณภัทร รุ่งเนยและคณะ (Rungnoei, Areesophonpichet, Methakunavudhi, & Halloran, 2011) ได้ศึกษาวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล พบว่า กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาสภาพแวดล้อม (2) การประเมินตนเอง (3) การกำหนดภาพอนาคต (4) การวางแผนสำหรับอนาคต (5) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และ (6) การประเมินผล จากการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง และเน้นให้รู้จักวางแผนการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ กำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพ ทำความเข้าใจงานและสิ่งแวดล้อมในชีวิต และวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต และทดลองนำแผนไปปฏิบัติ พบว่า นักศึกษาพยาบาลมีสมรรถนะในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพดีขึ้น มีความมั่นใจและพร้อมในการประกอบวิชาชีพเพิ่มขึ้น

สำหรับข้อเสนอแนะหรือแนวทางการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับพยาบาลวิชาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นยุคของนวัตกรรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ควรปฏิบัติดังนี้

**1. การศึกษาบริบทและสภาพแวดล้อมอย่างครอบคลุม** เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ ทำความเข้าใจปัญหาความต้องการของระบบสุขภาพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผลกระทบต่อชีวิตและวิชาชีพการพยาบาล รวมทั้งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล ครอบครัว ท้องถิ่น สังคม ประเทศและระดับโลก พยาบาลต้องเรียนรู้และเข้าใจโลกความเป็นจริงในมุมมองต่างๆ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงานและโอกาสความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งเรียนรู้ช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่างความต้องการของผู้ใช้บริการและการให้บริการสุขภาพ เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาตนเองและวางแผนการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพที่สอดคล้องกับบริบทต่างๆ และนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตต่อไป

**2. การประเมินและวิเคราะห์ตนเอง** หมายถึง การประเมินค่านิยม ประสบการณ์ ความรู้ จุดแข็งและข้อจำกัดของตนเอง ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับการศึกษาสภาพแวดล้อมเพื่อช่วยในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตของตนเอง โดยต้องประเมินความเชื่อ ค่านิยม ความรู้ ทักษะและความสนใจของตนเอง ในการประเมินค่านิยมของตนเองควรตั้งคำถามต่อไปนี้ สิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตและการทำงานของฉันทืออะไร ฉันทำหนักถึงใครหรือสิ่งใดมากในชีวิตช่วงนี้ ฉันทจัดลำดับความสำคัญให้สิ่งใด ความรู้และทักษะใดบ้างที่ฉันทได้พัฒนาในการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการประกอบอาชีพ จุดแข็งและจุดอ่อนหรือข้อจำกัดของฉันทืออะไร สิ่งใดทำให้ฉันทรู้สึกมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้น ความรู้และทักษะใดบ้างที่ต้องการพัฒนาต่อไปใน

อนาคต ทักษะสำคัญที่ควรคำนึงถึงและวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่องในยุคไทยแลนด์ 4.0 คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาอาเซียน เมื่อประเมินตนเองแล้ว ควรพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อนและผลลัพธ์ที่สำคัญของตนเอง ผลลัพธ์นับเป็นสิ่งสำคัญที่บ่งชี้การกระทำและสะท้อนถึงการใช้เวลาในชีวิตวิชาชีพได้เป็นอย่างดี คำถามที่ควรถาม คือ ในช่วงเวลา 3 ถึง 5 ปีที่ผ่านมา ผลลัพธ์อะไรสำคัญที่สุดในชีวิตการทำงานและนอกเหนือจากการทำงาน ฉันสามารถอธิบายได้หรือว่าในช่วงเวลานั้น ฉันปฏิบัติอย่างไรจึงประสบผลสำเร็จเช่นนั้น หลังจากนั้นควรตรวจสอบความเป็นจริงว่าประเมินตนเองถูกต้องหรือไม่ โดยการสอบถามหรือค้นหาข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลรอบข้างทั้งในชีวิตประจำวันและที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจตนเองและทำให้พัฒนาตนเองได้ดีขึ้น คำถามที่ควรใช้ในการประเมิน คือ ฉันได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนและครอบครัวอย่างไรบ้าง ลักษณะที่พวกเขาเหล่านั้นกล่าวถึงฉันทั้งในและนอกเวลาทำงานมีอะไรบ้าง เพราะเหตุใด เป็นต้น

**3. การกำหนดภาพอนาคต** เมื่อประเมินตนเองตามสภาพจริงและศึกษาสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมแล้ว ควรคิดเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับอาชีพต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้และสภาพจริงของตนเองทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับอาชีพเป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเอง การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องตอบคำถามว่า “ฉันต้องการอะไร” เริ่มต้นจากการคิดว่าต้องการเป็นอย่างไร งานที่ต้องการในอุดมคติคืออะไร และต้องคิดว่าตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายได้ พยาบาลวิชาชีพบางส่วนมักคิดว่า อายุมากเกินไป ไม่มีความสามารถเพียงพอและไม่ทราบว่าปฏิบัติได้อย่างไร ความเชื่อที่ผิดดังกล่าวจะเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ควรกังวลว่าวิสัยทัศน์ที่กำหนดจะสูงเกินไปหรือเป็นไปไม่ได้ การกำหนดวิสัยทัศน์ควรเป็นภาพฝันที่กว้างและเป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญของตนเอง

**4. การวางแผนสำหรับอนาคต** การวางแผนประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรมระยะเวลาและแหล่งทรัพยากรที่จำเป็น พยาบาลวิชาชีพต้องกระทำด้วยตนเอง แรงจูงใจในการพัฒนาแผนมาจากความสนใจในอาชีพอย่างแท้จริงมากกว่าความกังวลในการได้รับการจ้างงาน การเขียนแผนเป็นลายลักษณ์อักษรทำให้สามารถทบทวนองค์ประกอบสำคัญ ปรับแผนและประเมินความก้าวหน้าของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนการพัฒนาแผนกลยุทธ์สำหรับชีวิตวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) การกำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ (2) การวางแผนปฏิบัติกิจกรรม ตัวบ่งชี้ความสำเร็จและเวลาในการปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติและวัดผลลัพธ์ได้ (3) การกำหนดแหล่งทรัพยากร ได้แก่ บุคคล อุปกรณ์และปัจจัยสนับสนุนต่างๆอย่างเหมาะสมครบถ้วน

**5. การทำการตลาดของตนเอง** ในยุคไทยแลนด์ 4.0 นี้ ทักษะการตลาดของตนเอง (Self-marketing skills) ถือเป็นสิ่งจำเป็นมากที่จะช่วยให้พยาบาลสามารถสื่อสารความเชี่ยวชาญ หรือความสามารถของตนเองและวิชาชีพให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักและยอมรับว่าเป็นบุคคลที่ดีที่สุดในการให้บริการสุขภาพ การทำการตลาดของตนเองสามารถปฏิบัติได้หลายวิธีทั้งการสร้างเครือข่าย การมีอาจารย์พี่เลี้ยง และการพัฒนาทักษะในการเขียนและการสื่อสาร การทำการตลาดที่ดีต้องศึกษาสภาพแวดล้อมอย่างรอบคอบ และรู้จักธุรกิจของตนเอง (Knowing your business) การที่มีความสามารถในการประเมินตนเอง กำหนด

วิสัยทัศน์และวางแผนชัดเจนถือเป็นความสำเร็จเพียงร้อยละ 50 เท่านั้น ความสำเร็จที่สมบูรณ์ครบถ้วน คือ การที่สามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่าท่านสามารถปฏิบัติบรรลุเป้าหมายได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ท้าทายและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**6. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผล** เป็นกิจกรรมสำคัญที่พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติ การนำแผนไปปฏิบัติต้องคำนึงถึงสภาพอนาคตที่ต้องการ จัดลำดับความสำคัญและปฏิบัติกิจกรรม พร้อมบันทึกผลการปฏิบัติอย่างชัดเจน (Donner & Wheeler, 2009) พยาบาลวิชาชีพจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการนำแผนไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และกำกับตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมายที่ต้องการและส่งผลต่อความก้าวหน้าในชีวิตและวิชาชีพต่อไป ขณะเดียวกันเนื่องจากในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นยุคที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล รวมทั้งมีทักษะในการบริหารจัดการต่างๆ เพื่อให้สามารถเลื่อนระดับหรือพัฒนาตนเองได้ตามบันไดวิชาชีพ ทั้งนี้ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ คือ ความรับผิดชอบและความสามารถในการควบคุมตนเองในการพัฒนาทักษะ 3 ประการ ได้แก่ ทักษะเชิงวิชาชีพและคลินิก (Professional and clinical skills) ทักษะการบริหารจัดการด้านอาชีพ (Career management skills) และทักษะการดูแลตนเองและการปฏิบัติ (Self-care skills and practice) (Vallano, 2008) การดูแลตนเองโดยเรียนรู้ที่จะจัดการกับความเครียด การเข้าร่วมสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มความตระหนักรู้ (Self-awareness) รวมทั้งการแสวงหาโอกาสในการดูแลตนเอง ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับการประกอบวิชาชีพและช่วยให้พยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี

จากที่กล่าวมาแล้วว่า หัวใจสำคัญของการวางแผนชีวิตวิชาชีพอย่างเป็นระบบ คือ การจัดระบบตนเอง มีการประเมินผลและปรับแผนเป็นระยะ ดังนั้นควรประเมินผลตนเองอย่างน้อยทุก 6 เดือน เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินไปพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทที่เกี่ยวข้อง ขณะเดียวกันควรเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัวมีส่วนร่วมในการประเมินผลและสะท้อนพฤติกรรมหรือสมรรถนะที่ควรปรับปรุง เพื่อให้สามารถปรับปรุงตนเองได้สอดคล้องกับความต้องการของทีมสุขภาพและหน่วยงานรวมทั้งครอบครัวเพิ่มขึ้น

## บทสรุป

การก้าวสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นยุคที่ขับเคลื่อนการทำงานด้วยนวัตกรรม พยาบาลวิชาชีพต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ใฝ่เรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างเป็นระบบจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและระบบสุขภาพ และประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพเพิ่มขึ้น การวางแผนชีวิตวิชาชีพเป็นการพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพ เป็นกระบวนการเตรียมเข้าสู่วิชาชีพอย่างเป็นระบบ เริ่มจากความต้องการพัฒนาตนเอง ประเมินสภาพแวดล้อม ทำความเข้าใจงานและสิ่งแวดล้อมในชีวิต ทำความเข้าใจตนเอง โดย

ประเมินค่านิยม สมรรถนะ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ ความสนใจ การเรียนรู้ จุดแข็งและข้อจำกัด ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับการศึกษาสภาพแวดล้อมเพื่อช่วยในการกำหนดภาพอนาคตของตนเองและกำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพ และวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ต้องศึกษาบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อวิเคราะห์โอกาสในการประกอบวิชาชีพทั้งในปัจจุบันและอนาคต การวางแผนต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนแผนได้ตามผลการประเมินตนเองและบริบทที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ที่จะควบคุมอนาคตของตนเองให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิต ครอบครัว สุขภาพและการทำงาน ซึ่งต้องวางแผนทั้งในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว การนำกระบวนการวางแผนชีวิตวิชาชีพมาใช้ในการวางแผนชีวิตวิชาชีพตามบันไดวิชาชีพอย่างเป็นระบบและขั้นตอน จะช่วยให้มีพยาบาลวิชาชีพสามารถพัฒนาการประกอบวิชาชีพของตนเองแต่ละระยะ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2560). *แนวทางการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสายงานพยาบาลวิชาชีพตามหลักธรรมาภิบาล*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาประเทศไทย. (2560). *รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ*. สืบค้น 30 มีนาคม 2561 จาก <http://region5.moph.go.th/docs/book600707031312.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551*. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2561 จาก [http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/law/act\\_law2551.pdf](http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/law/act_law2551.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง*. ฉบับพิมพ์แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2561 จาก <http://www.ocsc.go.th/ocsccms/frontweb/>
- Benner, P. (2001). *From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice*. California: Addison-Wesley.
- Boyer, E. L. (1996). Clinical practice as scholarship. *Holistic Nursing Practice*, 10 (3), 1-6.
- Chitty, K.K., & Black, B.P. (2014). *Professional nursing: Concepts and challenges*. 7<sup>th</sup> ed. Missouri: Saunders.
- Donner, G.J. (1992). Career Development and Mobility Issues. In Baumgart, A. and Larsen, J. (eds.), *Canadian Nursing Faces the Future*, 2<sup>nd</sup> ed., pp. 345–363. St. Louis: Mosby Year Book
- Donner, G.J., & Wheeler, M.M. (2001). *It's your career: Take charge career planning and development*. Geneva: Imprimerie Fornara.

- Donner, G.J., & Wheeler, M.M. (2009). *Taking control of your career: A handbook for health professionals*. Toronto: Elsevier.
- Hood, L.J., (2014). *Leddy and Pepper's conceptual bases of professional nursing*. 8<sup>th</sup>ed. Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins.
- Leddy, S.K., & Pepper, J.M. (2014). *Conceptual bases of professional nursing*. 8<sup>th</sup>ed. Philadelphia: Lippincott-Raven.
- Niles, S.G. & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21<sup>st</sup> century*. 4<sup>th</sup> ed. Boston: Pearson.
- Rungnoi, N., Areesophonpichet, S., Methakunavudhi, P. & Halloran, E.J. (2011). Development and Evaluation of Self-development and Professional Life Planning Program for Thai Nursing Students. *Pacific Rim Int J Nurs Res*,15(3), 234-247.
- Vallano, A.T. (2008). *Your career in nursing: Managing your future in the changing world of health care*. 5<sup>th</sup> ed. New York: Kaplan.
- Waddell, J., Spalding, K., Canizares, G., Navarro, J. Connell, M. Jancar,S. ...,Victor, C. (2015). Integrating a career planning and development program into the baccalaureate nursing curriculum: Part I. impact on students' career resilience.*Int. J. Nurs. Educ. Scholarsh*, 12(1): 163–173.
- Waddell, J., Donner, G. J., & Wheeler, M.M. (2009). *Building your health care career: A guide for students*. Toronto: Elsevier.