

พลังพยาบาลเพื่อสุขภาพดีทั่วโลก: เป้าหมายแห่งความสำเร็จที่ท้าทาย

Nursing the world to health: The power of nurses in achieving challenging goals

นันท์พันธุ์ ชินล้ำประเสริฐ

Nanthaphan Chinlumprasert

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

Faculty of Nursing Science, Assumption University of Thailand

บทคัดย่อ

สมัชชาอนามัยโลกประกาศให้ ค.ศ. 2020 เป็นปีแห่งพยาบาลและผดุงครรภ์สากล โดยมีเป้าหมายที่จะให้สังคมได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ในการอุทิศตนต่อการพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาคมโลก โดยมีการส่งเสริมการเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ด้วยนโยบายการประกันสุขภาพดีถ้วนหน้าเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในค.ศ. 2030 การขาดแคลนกำลังคนด้านการพยาบาลทั่วโลกเป็นปัญหาท้าทายที่รัฐบาลของแต่ละประเทศจะต้องให้การสนับสนุนการลงทุนด้านการศึกษา การเพิ่มตำแหน่งงานและภาวะผู้นำทางการพยาบาล โดยมีกลยุทธ์ด้านกำลังคนที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ระดับโลก และประยุกต์ให้เข้ากับทิศทางการพัฒนาในอนาคตขององค์การอนามัยโลกและสหภาพพยาบาลระหว่างประเทศในการรณรงค์เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ให้ประจักษ์แก่สังคมตามคำขวัญวันพยาบาลสากลที่ว่า “พยาบาล: เสียงแห่งพลัง นำการพยาบาลสู่สุขภาพดีทั่วโลก” ซึ่งได้ประจักษ์แก่ประชาคมโลกอย่างชัดเจนแล้วว่าพยาบาลเป็นพลังสำคัญในภาวะการระบาดของโรค COVID-19 ดังนั้นการที่จะร่วมผลักดันให้เป้าหมายนี้สำเร็จ พยาบาลจะต้องแสดงพลังร่วมมือกันอย่างเป็นเอกภาพกับสมาคมวิชาชีพ เพื่อให้เป้าหมายสุขภาพดีทั่วโลกที่ท้าทายนี้ สำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: สหภาพพยาบาลระหว่างประเทศ, พลังพยาบาล, สุขภาพดีทั่วโลก, กำลังคนด้านการพยาบาล

Abstract

World Health Assembly declared 2020 as the International Year of the Nurse and Midwife to raise the awareness of global society regarding the great contributions of nursing and midwifery profession toward Global Health development. To achieve the Sustainable Development Goals, nurses and midwives play a crucial role

Corresponding author E-mail: nanthaphanChn@au.edu, nanthaphan.chin@gmail.com

วันที่รับบทความ: 15 สิงหาคม 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 3 กันยายน 2563

in promoting equity in accessing to quality and efficient health services through Universal Health Coverage. However, the shortage of nursing manpower becomes a challenging issue for the Government to urgently resolve by investing nursing education, increasing jobs, and nursing leadership development. The future direction proposed in Global Strategy on Human Resources for Health Workforce 2030 and the State of the World's Nursing Report 2020 should be applied for the national workforce plan development. The celebration of the year of the nurse and midwife using the theme of the International Nurses Day in 2020, Nurses: A Voice to Lead Nursing the World to Health, has been evidently portrayed through the nursing contribution in COVID-19 pandemic situation. Nurses must collaboratively work with the National Nurses Association to exercise their collective powers and unity in order to concretely achieve the challenging goal of "Nursing the World to Health".

Keywords: ICN, Nurse Power, Global Health, Nursing manpower

บทนำ

ค.ศ. 2020 เป็นปีสำคัญแห่งวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากเป็นปีที่สหภาพพยาบาลระหว่างประเทศ (International Council of Nurses [ICN]) เฉลิมฉลองครบรอบ 200 ปีแห่งวันเกิดของมิสฟลอเรนซ์ ไนติงเกล และครบรอบ 120 ปีของการก่อตั้งสหภาพพยาบาลระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ค.ศ. 2020 ยังเป็นปีที่พยาบาลวิชาชีพทั่วโลกภาคภูมิใจเนื่องจากเป็นปีที่สมัชชาอนามัยโลก (World Health Assembly) ประกาศให้เป็นปีแห่งพยาบาลและผดุงครรภ์สากล (The International Year of the Nurse and Midwife) อีกด้วย (Barton, 2020) ดังนั้นสหภาพพยาบาลระหว่างประเทศจึงได้กำหนดให้คำขวัญวันพยาบาลสากลประจำปีนี้ว่า "พยาบาล: เสียงแห่งพลัง นำการพยาบาลสู่สุขภาพดีทั่วโลก" (Nurses: A Voice to Lead Nursing the World to Health) โดยมีจุดเน้นให้เห็นคุณค่าที่แท้จริงของพยาบาลที่มีต่อประชากรโลก นับตั้งแต่แรกเริ่มของวิชาชีพการพยาบาล จากอดีตถึงปัจจุบัน ผู้นำในวิชาชีพพยาบาลได้แสดงให้เห็นถึงการอุทิศตนของพยาบาลในการช่วยเหลือผู้ป่วย ประชาชนทุกวัยในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ภาวะสงคราม โรคระบาด และภัยพิบัติต่าง ๆ ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมาภายหลังจากสถานการณ์เหล่านี้ รวมทั้งการก่อการร้ายที่ทำให้มีผู้คนล้มตายด้วยอาวุธสงครามและอาวุธชีวภาพ ซึ่งในปัจจุบันพยาบาลยังคงยืนหยัดที่จะให้การดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวมตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต ในฐานะที่พยาบาลเป็นบุคลากรวิชาชีพที่อยู่ด่านหน้ากลุ่มใหญ่ที่สุดทำให้บทบาทของพยาบาลโดดเด่นและไม่มีใครล้าปฎิเสธว่า ระบบสุขภาพของแต่ละประเทศรวมทั้งระดับภูมิภาคและระดับโลกจะไม่มีวันเข้มแข็งและมั่นคงได้ หากปราศจากพลังพยาบาลในการขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จได้

การทำงานของพยาบาลซึ่งต้องครอบคลุมทุกมิติของการดูแลสุขภาพทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพนั้น ต้องใช้ทั้งความรู้และทักษะที่เน้นวิทยาศาสตร์และศิลปะการดูแล เต็มเต็มด้วยความรัก เอื้ออาทร และความสุภาพอ่อนโยน จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมและคุณสมบัติทั้งด้านการศึกษ การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ แต่เป็นที่ทราบดีว่าคุณภาพการพยาบาลจะเกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ เมื่อมีอัตรากำลังพยาบาลที่เพียงพอ เหมาะสมกับระดับความซับซ้อนของปัญหาสุขภาพของผู้ใช้บริการ ระดับของสถานบริการสุขภาพ และลักษณะของการบริการการดูแล ดังนั้นจึงเป็นที่น่าวิตกว่า การบริหารอัตรากำลังพยาบาลในแต่ละประเทศ

จะต้องจัดหาให้เพียงพอแก่ความต้องการของระบบสุขภาพและประชาชนนั้นยังเป็นปัญหาเรื้อรังที่ยังแก้ไขไม่ได้อย่างต่อเนื่อง วิกฤตการขาดแคลนพยาบาลทั่วโลกส่งผลให้เกิดการดึงกำลังคนด้านการพยาบาลจากประเทศที่กำลังพัฒนาไปยังประเทศที่พัฒนาแล้ว เนื่องจากโอกาสของชีวิต การศึกษา และค่าตอบแทนมีความจูงใจมากกว่า บทความนี้มุ่งนำเสนอให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลและกลยุทธ์ในการพัฒนาเพื่อให้มั่นใจว่าจะมีพลังพยาบาลเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การประกันสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า เพื่อให้เกิดสุขภาพดีของประชากรทั่วโลก

ทิศทางการพัฒนากำลังคนด้านการพยาบาลในระดับสากล

ประเทศไทยเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนอัตราากำลังพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อระบบสุขภาพ เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ในโลกนี้ โลกยังต้องการพยาบาลเพิ่มอีกประมาณ 9 ล้านคน ซึ่งต้องมีการใช้กำลังคนด้านการพยาบาลอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพให้เหมาะสมเช่นเดียวกับที่มีสฟลอเรนซ์ ในดิงเกลได้กระทำในสมัยนั้นโดยการพยาบาลของท่านทำให้มีการลดอัตราการตายของทหารผ่านศึกลงในช่วงระหว่างสงครามไครเมียด้วยการควบคุมการติดเชื้อทั่วทั้งโรงพยาบาล ผลงานของท่านเป็นเหตุให้เกิดการปฏิรูประบบสุขภาพของประเทศสหราชอาณาจักรอังกฤษขึ้น (Mason, 2020)

ก่อนหน้าการประกาศ ในปี 2020 เป็นปีของพยาบาลและผดุงครรภ์ได้มีความพยายามที่จะรายงานความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลตั้งแต่การประกาศขององค์การสหประชาชาติ (United Nations) ในเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals [SDGs]) โดยในค.ศ. 2016 ได้มีรายงานเกี่ยวกับผลกระทบ 3 ด้าน (Triple impacts) หากมีการลงทุนพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลอย่างจริงจัง กล่าวคือการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลจะเป็นการพัฒนาสุขภาพของประชาชน เป็นการส่งเสริมความเท่าเทียมด้านเพศภาวะ และเป็นการพัฒนาความเติบโตด้านเศรษฐกิจ (Pan American Health Organization อ้างใน Mason, 2020) ในรายงานดังกล่าวระบุว่าองค์การอนามัยโลกมีพันธะสัญญาว่าการที่จะต้องบูรณาการการบรรลุเป้าหมายการประกันสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า (Universal Health Coverage [UHC]) ให้เป็นเป้าหมายเดียวกันกับการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน จึงสรุปได้ว่าหากต้องการให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน พยาบาลต้องได้รับการศึกษาที่ดีขึ้น มีการผลิตพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ต้องให้โอกาสในการทำงานตามขีดความสามารถที่สูงสุดของระดับการศึกษาที่ได้รับนั้น รวมทั้งให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสุขภาพ สามารถร่วมตัดสินใจและส่งเสริมภาวะผู้นำให้สามารถนำองค์การด้านสุขภาพได้

แนวคิดนี้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้นใน ค.ศ. 2020 องค์การอนามัยโลกร่วมกับสหภาพพยาบาลระหว่างประเทศ และโครงการ Nursing Now ได้สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับบริบทของแต่ละประเทศในการบริหารจัดการกำลังคนด้านการพยาบาล โดยมีเป้าหมายที่จะใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ เรียกร้องให้รัฐบาลเห็นความสำคัญและสนับสนุนการลงทุนด้านการศึกษา การเพิ่มตำแหน่งงาน และพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล ทั้งนี้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลว่า พยาบาลเป็นบุคลากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของแต่ละประเทศให้สำเร็จโดยได้รับการสนับสนุนทางการเมืองและระดับนโยบายในด้านประกันสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า ที่ครอบคลุม (Mendes, Ventura, Trevizan, Marchi-Alves, & de Souza-Junior, 2016) ดังนั้นการลงทุนในกำลังคนด้านการพยาบาลจะไม่เพียงส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในด้านสุขภาพอนามัย (SDG 3) เท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อเป้าหมายการพัฒนาด้านการศึกษา (SDG 4) ด้านเพศภาวะ (SDG 5) สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานและการเติบโตด้านเศรษฐกิจ (SDG 8) อีกด้วย จากรายงานการ

สำรวจสถานการณ์การพยาบาลของโลกได้ระบุข้อเรียกร้องให้รัฐบาลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้พิจารณาในประเด็นด้าน การศึกษา (Education) ด้านงาน (Job) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ดังต่อไปนี้ (World Health Organization [WHO], 2020; Borger, 2020)

ด้านการศึกษา: เรียกร้องให้ลงทุนเพื่อพัฒนาด้านการศึกษาพยาบาลอย่างเร่งด่วน โดยพัฒนาอาจารย์พยาบาล โครงสร้าง การจัดการศึกษา และนักศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการในระดับโลกและบรรลุอุปสงค์ของท้องถิ่น ให้ความสำคัญต่อการ เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และพัฒนารูปแบบที่ก้าวหน้าขึ้นในการบูรณาการการดูแลสุขภาพและสังคม

ด้านงาน: สร้างงานพยาบาลอีกอย่างน้อย 6 ล้านตำแหน่งใน ค.ศ. 2030 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศที่มีรายได้ต่ำถึงปาน กลาง เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาการขาดแคลนและการกระจายอัตรากำลังอย่างไม่เท่าเทียมของพยาบาลทั่วโลก

ด้านภาวะผู้นำ: เสริมสร้างความเข้มแข็งของภาวะผู้นำทางการพยาบาล ทั้งผู้นำในปัจจุบันและผู้นำในอนาคต เพื่อสร้างความเชื่อ มั่นว่าพยาบาลมีบทบาทสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายสุขภาพและการตัดสินใจ ตลอดจนสามารถสนับสนุนให้ระบบการ ดูแลสุขภาพและสังคมมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ทุกประเทศสามารถดำเนินงานสนับสนุนวาระข้อเรียกร้องนี้โดยใช้ทรัพยากรภายในประเทศตนเองในการผลักดันให้ประสบความสำเร็จ การลงทุนดังกล่าวนี้จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมีผลพลอยได้ในการพัฒนา คือการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศภาวะ การเสริมพลังอำนาจแก่ผู้หญิงใน ด้านเศรษฐกิจและการจ้างงานของวัยหนุ่มสาว (WHO, 2020)

กลยุทธ์ระดับโลกในการจัดการทรัพยากรบุคคลทางสุขภาพ

องค์การอนามัยโลกได้กำหนดกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรบุคคลทางสุขภาพที่จะต้องบรรลุใน ค.ศ. 2030 (WHO, 2016a) ไว้โดยมีวิสัยทัศน์ที่จะเห็นการเจริญเติบโตแบบเร่งด่วนในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและการ ประกันสุขภาพดีถ้วนหน้า เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพ ได้รับบริการจากบุคลากร สุขภาพที่มีความรู้ มีทักษะ และมีแรงจูงใจในการให้บริการในขอบข่ายของระบบสุขภาพทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์และ ตัวชี้วัดความสำเร็จดังในตาราง 1

ตาราง 1 วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ในทรัพยากรบุคคลทางสุขภาพ

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1. ดำเนินงานตามนโยบายทรัพยากรบุคคลทางสุขภาพภายใต้ หลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อเพิ่มผล กระทบที่มีต่อการจัดสรรกำลังคนด้านสุขภาพใน ปัจจุบันเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ประเทศมีชีวิตที่มี สุขภาพดีภายใต้การครอบคลุมของหลักประกันสุขภาพ ถ้วนหน้าที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความมั่นคง ปลอดภัยด้านสุขภาพของโลก	สำหรับทุกประเทศในค.ศ. 2030: 80% ของประเทศลดความ เหลื่อมล้ำระหว่างเมืองและชนบทในด้านการกระจายตัวของ กำลังคนทางสุขภาพลงครึ่งหนึ่ง

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
2. เพื่อทำให้เกิดความสอดคล้องของกรอบแนวคิดการลงทุนในทรัพยากรบุคคลทางสุขภาพของระดับประเทศและระดับโลกกับความต้องการของระบบสุขภาพในอนาคต ตลอดจนอุปสงค์ของตลาดแรงงานด้านสุขภาพ เพื่อเพิ่มโอกาสสำหรับการจ้างงานและการเติบโตทางเศรษฐกิจ	สำหรับทุกประเทศใน ค.ศ. 2030: 80% ของประเทศมีการจัดสรรงบประมาณโดยระบุอย่างน้อยร้อยละเท่าไรของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product [GDP]) เพื่อการผลิตเจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพ การจ้างงาน การใช้กำลังคนและการบริหารรักษาให้คงอยู่ ภายใต้การจัดสรรที่สมดุลโดยพิจารณาถึงการพัฒนาด้านสุขภาพและสังคมที่จำเป็นอื่น ๆ ด้วย ประเทศที่รายได้สูงและปานกลาง: ภายใน ค.ศ. 2030 ทุกประเทศต้องบรรลุ 90% ของความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศโดยใช้ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพของตนเองคำนึงถึงการดูแลให้ได้รับการปกป้องตามประมวลหลักปฏิบัติขององค์การอนามัยโลกว่าด้วยการสรรหาบุคลากรด้านสุขภาพเข้าทำงานระหว่างประเทศ (WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel) ประเทศที่รายได้ต่ำถึงปานกลาง: ภายใน ค.ศ. 2030 จะต้องมีการสร้างงาน บรรจุเข้าทำงานและบริหารบุคลากรไว้เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 10 ล้านตำแหน่งในภาคส่วนด้านสุขภาพและสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการที่ยังไม่ครอบคลุมในการให้บริการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ประเทศที่รายได้สูง: สร้างความเชื่อมั่นว่าภายใน ค.ศ. 2030 ประเทศที่พัฒนาแล้วที่อยู่ในองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Cooperation and Development [OECD]) จะมีการจัดสรรงบประมาณอย่างน้อย 25% ของงบประมาณความช่วยเหลือด้านการพัฒนาสุขภาพในทุกด้าน สำหรับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพ
3. สร้างสมรรถนะของสถาบันองค์กรระดับประเทศและระดับนานาชาติในการสร้างภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพและการดำเนินงานด้านการปกครองที่มีธรรมาภิบาลสำหรับทรัพยากรบุคคลทางสุขภาพ	สำหรับทุกประเทศใน ค.ศ. 2030: 80% ของทุกประเทศมีกลไกในระดับสถาบันที่ดี เพื่อขับเคลื่อนและประสานความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในเรื่องของการกำลังคนทางสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ
4. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการประสานกลมกลืนของข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลทางสุขภาพที่เชื่อถือได้ และมีความทันสมัย มีการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และฐานความรู้เพื่อสนับสนุนการตรวจสอบและความพยายามในด้านความรับผิดชอบทั้งในระดับประเทศและระดับโลก	สำหรับทุกประเทศใน ค.ศ. 2030: 90% ของทุกประเทศได้มีการจัดตั้งกลไกการแบ่งปันข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลผ่านทางบัญชีผู้ใช้ข้อมูลกำลังคนในระดับชาติและรายงานประจำปีในตัวชี้วัดหลักของกำลังคนด้านสุขภาพโดยส่งไปยังเลขาธิการองค์การอนามัยโลกและมีการเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวสู่สาธารณะชน

กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพของโลกนี้จะเป็ประโยชน์ให้แต่ละประเทศนำไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์กำลังคนด้านสุขภาพรวมทั้งประเทศไทย อย่างไรก็ตามเมื่อศึกษาถึงบริบทในภาพรวมของความก้าวหน้าในการแก้ไขปัญหาด้านกำลังคนสุขภาพในศตวรรษที่ 21 พบว่ายังมีวาระที่ท้าทายอีกมากดังนี้

1. ระบบสุขภาพสามารถดำเนินงานได้ต้องอาศัยบุคลากรทางสุขภาพเท่านั้น การพัฒนาต้องครอบคลุมบริการด้านสุขภาพและผลลัพธ์ด้านสุขภาพทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความพร้อมในการใช้งาน การเข้าถึง การยอมรับ และคุณภาพของการบริการ
2. เพื่อให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ มีความจำเป็นต้องส่งเสริมจิตตานุภาพทางการเมือง และการจัดสรรทรัพยากรสำหรับเรื่องกำลังคน
3. กำลังคนด้านสุขภาพเป็นส่วนสำคัญในการทำให้บรรลุเป้าหมายด้านสุขภาพและขยายขอบเขต ของวัตถุประสงค์การพัฒนาในอีก 10 ปีข้างหน้า
4. หลายประเทศในทั่วโลกนี้กำลังล้มเหลวในการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพอย่างเพียงพอ ซึ่งการลงทุนในด้านกำลังคนสุขภาพที่แท้จริงมักจะต่ำกว่าที่ควรจะเป็นเสมอ
5. การวางรากฐานของกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพจะสามารถตอบสนองความต้องการที่สำคัญ ๆ ของศตวรรษที่ 21 ได้ก็ต่อเมื่อมีการจัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านอุปทานและทักษะของบุคลากรด้านสุขภาพในการตอบสนองความต้องการของประชาชนทั้งในปัจจุบันและอนาคต
6. ปัญหาเรื้อรังที่ท้าทายเกี่ยวกับกำลังคนด้านสุขภาพผนวกกับแนวโน้มที่กว้างขึ้นในระดับมหภาคต้องมีการประเมินทบทวนอีกครั้งในชุมชนระดับโลก ในด้านประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้ในอดีต การยอมรับในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการวางแผน การให้การศึกษา การใช้ความสามารถในการทำงานและการให้รางวัลแก่บุคลากรด้านสุขภาพ
7. สำหรับวิสัยทัศน์ 2030 ทุกภาคส่วนและชุมชน ควรสามารถเข้าถึงการฝึกอบรม การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้มีสมรรถนะขั้นต่ำเป็นอย่างน้อย ควรมีการตอบสนองอย่างผสมผสานต่อนโยบายที่มีประสิทธิภาพทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก โดยมีการลงทุนอย่างเพียงพอเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่ยังไม่บรรลุผล

จากรายงานการสำรวจสถานการณ์การพยาบาลของโลก (State of the World's Nursing Report) ได้กำหนดทิศทางในอนาคตสำหรับนโยบายกำลังคนด้านการพยาบาลไว้ดังนี้ (WHO, 2020)

1. ประเทศต่าง ๆ ที่ได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนพยาบาลควรที่จะเพิ่มงบประมาณในการให้การศึกษาและการจ้างงานพยาบาลเพิ่มขึ้นอย่างน้อยอีก 5.9-6 ล้านคน
2. ประเทศต่าง ๆ ควรเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพในการเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ และการใช้ข้อมูลด้านกำลังคนด้านสุขภาพ
3. การเคลื่อนย้ายและย้ายถิ่นของพยาบาลควรได้รับการสังเกตการณ์อย่างมีประสิทธิภาพและมีการบริหารจัดการอย่างมีจริยธรรม
4. การศึกษาพยาบาลและโปรแกรมการฝึกอบรมควรมุ่งเน้นให้ความรู้แก่พยาบาลที่จะต้องออกไปทำงานผลักดันความก้าวหน้าของการสาธารณสุขมูลฐาน (Primary Health Care) และการประกันสุขภาพถ้วนหน้า (UHC)
5. ภาวะผู้นำทางการพยาบาลและธรรมาภิบาลเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งของกำลังคนด้านการพยาบาล ดังนั้นโปรแกรมการสร้างภาวะผู้นำควรจะต้องเริ่มจัดให้เพื่อผู้ฝึกพยาบาลที่อ่อนวัยหรือต้นกล้าพยาบาล ตามโครงการในดิงเกิลชาแลนจ์ (Nightingale Challenge) ซึ่งมุ่งเน้นที่จะวางตัวพยาบาลและผดุงครรภ์ในช่วงแรก ๆ ของการทำงาน ให้อยู่แนวหน้ามีการปรับเปลี่ยนบทบาท เตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งการบริหารตั้งแต่เนิ่น ๆ โดยเรียกร้องให้นายจ้างทั่วโลกลงทุนในการฝึกอบรมด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อให้พร้อมที่จะทำงานสำคัญในการรับมือกับปัญหาสุขภาพต่าง ๆ รวมทั้งการให้บริการด้านการประกันสุขภาพถ้วนหน้า การสร้างความเท่าเทียมด้านเพศภาวะ และการพัฒนาการเติบโตด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นการเตรียมภาวะผู้นำรุ่นใหม่ให้พร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญในการเผชิญกับความท้าทายด้านสุขภาพในศตวรรษที่ 21 นั่นเอง (Bayliss-Pratt, Daley, & Bhattacharya-Craven, 2020)

6. ผู้วางแผนและผู้ควบคุมกฎระเบียบ (Regulator) หรือสภาวิชาชีพ ควรมีส่วนร่วมในการขยายขอบข่ายการปฏิบัติงานในการปฏิบัติ การทางพยาบาล โดยเฉพาะบทบาทของพยาบาลในการดูแลสาธารณสุขมูลฐาน การบริการระดับปฐมภูมิตามขอบเขต การปฏิบัติอย่างเต็มที่
7. ผู้กำหนดนโยบาย ผู้จ้างงาน และผู้ควบคุมกฎระเบียบ ควรทำงานแบบประสานความร่วมมือในการสนับสนุนการทำงานที่ดี มีคุณค่า (Decent work) เพื่อส่งเสริมการดึงดูดคนเข้าสู่วิชาชีพ การธำรงรักษาให้คงอยู่และการสร้างแรงจูงใจให้แก่กำลังคน ด้านการพยาบาล
8. ประเทศต่าง ๆ ควรมีการวางแผนอย่างเจาะจงในการวางแผนนโยบายกำลังคนด้านการพยาบาลที่มีความละเอียดอ่อนในด้านเพศ ภาวะโดยดำเนินงานด้านความเป็นธรรมในการให้ค่าตอบแทนที่ไม่เหลื่อมล้ำและไม่มีช่องว่างอันเนื่องมาจากความแตกต่าง ในเพศภาวะ
9. กฎระเบียบในวิชาชีพการพยาบาล ควรมีความทันสมัย ทันยุค ทันเหตุการณ์ ควรมีการประสานกลมกลืนในการทำงานของ การศึกษาพยาบาลและมาตรฐานการรับรองคุณภาพ ควรมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและมีการพัฒนาระบบที่เอื้อต่อ การทำงานของทั้งสองฝ่าย ทำให้ผู้ควบคุมกฎระเบียบหรือสภาวิชาชีพสามารถให้การรับรองคุณวุฒิและคุณสมบัติของพยาบาล ได้อย่างรวดเร็ว กรอบแนวคิดด้านกฎระเบียบการควบคุมมาตรฐาน ควรประกอบด้วยขอบเขตการปฏิบัติ การประเมินสมรรถนะ แรกเริ่ม และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ควรพิจารณาให้อำนาจตามสมควรแก่พยาบาลในการทำงานได้อย่าง เต็มศักยภาพในขอบเขตที่กำหนดไว้ และเหมาะสมกับระดับการศึกษาที่ได้รับ รวมทั้งการฝึกอบรมที่เน้นทีมสหวิชาชีพ
10. การประสานความร่วมมือเป็นกุญแจสำคัญ การสื่อสารระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ทุกระดับ ตั้งแต่ระดับรัฐมนตรีสาธารณสุข หัวหน้า พยาบาลของรัฐบาล (Government chief nurse) รวมทั้งกระทรวงอื่น ๆ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักตรวจคนเข้าเมือง การเงินการคลัง และกระทรวงแรงงาน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ จากทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ในการสร้างความเข้มแข็งในศักยภาพของการกำหนดนโยบายสาธารณะ เพื่อให้มีการลงทุนจากภาคเอกชนในการศึกษาพยาบาล การให้บริการสุขภาพ การมีส่วนร่วมของสมาคมพยาบาล กลุ่มนักศึกษาพยาบาล และกลุ่มคนรากหญ้า รวมทั้งการร่วมมือในระดับสากล เช่น ในโครงการ Nursing Now Campaign เป็นต้น

โครงการ Nursing Now เป็นโครงการรณรงค์เป็นเวลา 3 ปี (2018-2020) ที่ริเริ่มโดย องค์การอนามัยโลก สภาพยาบาล ระหว่างประเทศ และทีมสุขภาพโลกของประเทศสหราชอาณาจักรอังกฤษในเดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ. 2018 ซึ่งได้รับการ สนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกโดยมีความมุ่งหมายเพื่อเรียกร้องให้มีการลงทุนด้านการศึกษาพยาบาล การพัฒนา วิชาชีพ กฎระเบียบ และสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาล รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสุขภาพ ระดับชาติและนานาชาติ การเพิ่มจำนวนผู้นำทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ และการเพิ่มการเผยแพร่นวัตกรรม การบริการพยาบาลที่โดดเด่น การรณรงค์นี้เป็นการใช้พลังมวลรวมในระดับโลก และมีการแบ่งปันประสบการณ์ ความสำเร็จ จากในองค์กร และระหว่างประเทศต่าง ๆ โดยต้องการให้ทำทันทีในเวลาที่เหมาะสมนี้ และทำในทุกแห่งพร้อมกันทั่ว ทั่วโลก (Cassiani & Lira Neto, 2018) ทิศทางในอนาคตนี้สอดคล้องและต่อยอดจากทิศทางกลยุทธ์ในการสร้างความเข้ม แข็งของการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 5 ปี (2016-2020) ซึ่งได้เผยแพร่มาตั้งแต่ค.ศ. 2016 ถึงปัจจุบัน และเป็นช่วงเวลา ที่ต้องติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างไร (WHO, 2016b; Nkowane & Ferguson, 2016)

จากกลยุทธ์ระดับสากลรวมทั้งทิศทางในอนาคตสำหรับนโยบายกำลังคนด้านการพยาบาลดังกล่าวทำให้เราจำเป็นต้อง นำมาทบทวนสถานการณ์กำลังคนในประเทศไทยว่าจะดำเนินการอย่างไรต่อไป เพื่อให้แน่ใจว่าจะมีอัตราากำลังเพียงพอ ในการตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการขับเคลื่อนเป้าหมาย การพัฒนาอย่างยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

พลังพยาบาลเพื่อสุขภาพที่ดีทั่วโลก

สหภาพพยาบาลระหว่างประเทศเรียกร้องให้สมาคมพยาบาลและองค์กรพยาบาลทั่วโลกได้ร่วมกันแสดงพลังพยาบาลตามคำขวัญวันพยาบาลสากล “พยาบาล: เสียงแห่งพลังนำการพยาบาลสู่สุขภาพที่ดีทั่วโลก (Nurses: A Voice to Lead Nursing the World to Health)” ซึ่งตรงกับสถานการณ์ของโลกในปัจจุบัน คู่มือในการรณรงค์เนื่องในวันพยาบาลสากลปีนี้ (ICN, 2020) ได้ระบุถึงความเป็นมาของวิชาชีพพยาบาล ภาวะผู้นำของสหภาพการพยาบาลระหว่างประเทศ ที่แสดงให้เห็นถึงการอุทิศตนของผู้นำวิชาชีพตั้งแต่ มิสฟลอเรนซ์ น丁เกลเป็นต้นมา ทำให้เราเข้าใจถึงวิวัฒนาการความท้าทายเกี่ยวกับภาพลักษณ์และการยอมรับของสังคมต่อวิชาชีพการพยาบาล ที่ผ่านมาสังคมได้รับรู้และยอมรับว่าพยาบาลมีส่วนร่วมในการดูแลในสถานการณ์ภัยพิบัติ และได้พิสูจน์อย่างชัดเจนใน ค.ศ. 2020 ที่ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาวิกฤติการระบาดระดับโลกของไวรัส COVID-19 ซึ่งสะท้อนภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า พยาบาลเป็นพลังสำคัญที่ทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับนักวิชาชีพสุขภาพอื่น ๆ ในการควบคุมโรคระบาดนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้เป็นประจักษ์พยานที่ชัดเจน ดังนั้นวิกฤติโรคระบาด COVID-19 ทั่วโลกได้กลับกลายเป็นโอกาสที่พยาบาลได้แสดงออกถึงภาพลักษณ์ที่ดีผ่านสถานการณ์และหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างไม่เคยมีมาก่อน

ความท้าทายที่พยาบาลต้องเผชิญในการนำการพยาบาลสู่สุขภาพที่ดีทั่วโลก

1. การป่วยทางจิตใจเพิ่มมากขึ้น คนมีความวิตกกังวล ซึมเศร้า และฆ่าตัวตายมากขึ้น โดยเฉพาะผู้ป่วยทางจิตที่นอกจากเผชิญกับโรคแล้วยังต้องเจอกับปัญหาการตีตราบาปและการกีดกันทางสังคมอีกด้วย จึงควรจัดการบริการปฐมภูมิสำหรับผู้ป่วยทางจิตโดยพยาบาลเวชปฏิบัติ
2. ระบบสุขภาพที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและชุมชน โดยเน้นการไม่กีดกันด้านเพศภาวะ ความเชื่อ ศาสนา หรือปัจจัยอื่น ๆ ในการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัยและในค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างเสริมพลังอำนาจในการใช้สิทธิของตนเอง
3. ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความไม่เสมอภาคด้านสุขภาพ ความไม่สมดุลทางอำนาจและความไม่ยุติธรรม ตลอดจนการช่วยเหลือผู้รอดชีวิตจากขบวนการค้ามนุษย์ การดูแลแบบองค์รวมที่ต้องคำนึงถึงบาดแผลทางจิตใจ จากความรุนแรงทางเพศ การเอารัดเอาเปรียบทางสังคมและทางเพศ
4. บทบาทพยาบาลที่เป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การดูแลผู้ด้อยโอกาส คนยากจนไร้ที่อยู่อาศัย เป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดภาวะสุขภาพเชิงสังคม
5. ปัญหายาเสพติด ซึ่งต้องได้รับการเยียวยา ด้านสุขภาพจิตและจิตเวช การดูแลที่เห็นอกเห็นใจ มีความละเอียดอ่อน และไม่ตัดสิน และสร้างตราบาปให้ผู้รับบริการ
6. การดูแลผู้ป่วยในระยะท้ายของชีวิต โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เน้นบริการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยและครอบครัว การให้ยา การบูรณาการเข้าสู่ระบบบริการสุขภาพ
7. การพัฒนาระบบการเข้าถึงบริการสุขภาพ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดูแลสุขภาพในมิติต่าง ๆ การให้ภูมิคุ้มกันโรคที่ครอบคลุมสำหรับเด็กทุกวัย การบริหารเวชภัณฑ์ยา วัคซีน และบุคลากร ให้บรรลุเป้าหมาย ค่าใช้จ่ายในการบริการสุขภาพที่สูงขึ้น การขาดแคลนพยาบาล และการเห็นคุณค่าของพยาบาลในระบบสุขภาพ

พยาบาลจะนำการพยาบาลสู่สุขภาพดีทั่วโลกได้อย่างไร?

1. มีการใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มโอกาสและจัดให้มีการฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำให้มากขึ้น ตลอดจนมีส่วนร่วมในโครงการ Nursing Now Campaign
2. การอุทิศตนอย่างมีนัยสำคัญในการผลักดันให้เกิดความสำเร็จในระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า ความเท่าเทียมด้านเพศภาวะ และการพัฒนาเศรษฐกิจโดยมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายทางสังคมและสุขภาพ
3. สร้างภาพลักษณ์และประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้ป่วยโดยให้บริการพยาบาลที่รวดเร็ว ลดเวลาการรอคอย
4. สร้างพันธมิตร หุ้นส่วน และการทำงานร่วมกันทั้งในและนอกวงการสุขภาพ ใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนจากสภาพเดิม ๆ ที่ต่างคนต่างอยู่ในมุมของตน ไปสู่การสร้างเชื่อมโยงติดต่อประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
5. ประสานการทำงานร่วมกันในบทบาทของพยาบาลในวิชาชีพทางคลินิก ที่จะหยุดยั้งความรุนแรงทางเพศ
6. มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้การดูแลที่ปลอดภัย เพื่อส่งเสริมให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่มีคุณภาพและปลอดภัยจากพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ทางการพยาบาลและผลลัพธ์ของผู้ป่วยที่ดีขึ้น
7. มีการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิตของพยาบาล การจัดการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัย และการประสานการศึกษา ร่วมกันแบบสหสาขาวิชาชีพ (Interprofessional Education(IPE))
8. จัดอัตรากำลังที่ปลอดภัย ขจัดปัญหาความขาดแคลนพยาบาลที่มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการศึกษาวิจัยให้มีหลักฐานเชิงประจักษ์แสดงถึงผลลัพธ์การดูแลสุขภาพและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้นเมื่อมีพยาบาลอย่างพอเพียง
9. บริหารจัดการด้านศักยภาพและการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลลัพธ์ที่ดีด้านสุขภาพ เช่น การใช้โดรน (Drone) เพื่อให้บริการเข้าถึงคนยากจน รวมทั้งส่งเสริมสมรรถนะเกี่ยวกับการดูแลด้านหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าแก่พยาบาล
10. ให้การยอมรับ และรางวัล เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและป้องกันพยาบาลลาออกจากวิชาชีพ
11. สร้างสมรรถนะของกำลังคนด้านการพยาบาลโดยใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำรวจตลาดแรงงาน การพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผน การทบทวน และการปรับตัวที่เน้นด้านความก้าวหน้าเพื่อให้เกิดการวางแผนกำลังคนได้อย่างยั่งยืน

บทบาทขององค์กรวิชาชีพในการสร้างตำนานของปีแห่งพยาบาลและผดุงครรภ์สากล

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ฯ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการบริหารงานของผู้นำทางการพยาบาลเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. เร่งจัดการกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลโดยรับสมัครพยาบาลเพิ่มขึ้น อำนวยรักษพยาบาลให้อยู่ในระบบให้นานที่สุด โดยปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น มีการลงทุนเพื่อเพิ่มค่าตอบแทน การยอมรับนับถือ ให้เกียรติเห็นคุณค่า และให้รางวัลแก่พยาบาลที่อุทิศตน
2. ร่วมมือกับสภาวิชาชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเพิ่มขีดความสามารถของพยาบาลขั้นสูง(Advanced Practice Nurse (APN)) เน้นบทบาทขยาย เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาสุขภาพโลกได้
3. ส่งเสริมสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพ แก้ไขภาพเดิม ๆ ความเชื่อที่ผิดๆเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของพยาบาล

เป้าหมายแห่งความสำเร็จนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อพยาบาลรวมพลังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการทำงานร่วมกับสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ฯ ต้องสร้างความเป็นปึกแผ่น และประสานเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อสร้างผลลัพธ์การดูแลที่ดีและได้รับความไว้วางใจจากประชาชน นอกจากนี้สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ฯ จะต้องทำความเข้าใจกับสภาพการปฏิบัติงานที่แท้จริงว่าสิ่งใดที่ควรทำ สิ่งใดที่ยังไม่ได้ทำ เพื่อเป็นหลักฐานและแนวทางในการเชื่อมต่อที่สำคัญในการร่วมวางแผนนโยบายที่เกี่ยวข้อง

บทสรุป

ใน พ.ศ. 2563 (ค.ศ. 2020) เป็นเพียงจุดเริ่มต้นไม่ใช่จุดจบ เป็นโอกาสในการทำสิ่งใหม่ ๆ แม้ว่ายังไม่ถึงจุดหมายปลายทาง แต่พยาบาลเป็นพลังที่ไม่สามารถห้ามหรือหยุดยั้งได้ ศรัทธาของประชาชนที่มีต่อพยาบาลนั้น จะเห็นได้อย่างชัดเจนจากบทบาทที่สำคัญและโดดเด่นในการพิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการ พยาบาลให้บริการการดูแลโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ความยุติธรรม และความเท่าเทียม พยาบาลมีสิทธิโดยหน้าที่ ในการพูดเพื่อแก้ไขปัญหาแทนผู้ป่วย เน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ยึดมั่นในสิทธิส่วนบุคคลและใช้หลักการพิทักษ์สิทธิแก่ผู้ด้อยโอกาส ปัจจัยแห่งความสำเร็จเกิดจากการใช้พลังของพยาบาล ทั้งจำนวนที่มีมากที่สุดผ่านทางสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ โดยเน้นความสามัคคี ความเป็นเอกภาพ โดยร่วมมือกับ Nursing Now Campaign ในการขับเคลื่อนในระดับประเทศ เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ดังนั้นเมื่อร่วมมือกันอย่างเป็นเอกภาพ เราจะสามารถนำการพยาบาลสู่สุขภาพดีทั่วโลกอย่างแน่นอน

เอกสารอ้างอิง

- Barton, A. J. (2020). 2020: International year of the nurse and midwife. *Journal of Nursing Education*, 59(1), 3-4. doi:10.3928/01484834-20191223-01
- Bayliss-Pratt, L., Daley, M., & Bhattacharya-Craven, A. (2020). Nursing Now 2020: the Nightingale challenge. *International Nursing Review* 67(1), 7-10. doi:10.1111/inr.12579
- Borger, A. L. (2020). 2020 Year of the Nurse and Midwife. *Journal of the Dermatology Nurses' Association*, 12(3), 111-112.
- Cassiani, S., & Lira Neto, J. (2018). Nursing perspectives and the "Nursing Now" campaign. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 71(5), 2351-2352. Retrieved from <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2018710501>
- Mason, D. J. (2020). 2020: the Year of the Nurse and Midwife. *Journal of Urban Health*, 1-4. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s11524-020-00470-6>
- Mendes, I. A. C., Ventura, C. A. A., Trevizan, M. A., Marchi-Alves, L. M., & de Souza-Junior, V. D. (2016). Education, leadership and partnerships: Nursing potential for Universal Health Coverage. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 24. Retrieved from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692016000100305&nrm=iso
- Nkowane, A. M., & Ferguson, S. L. (2016). The World Health Organization launches the 2016-2020 global strategic directions for strengthening nursing and midwifery. *Nursing Economics*, 34(4), 206-207.
- International Council of Nurses (ICN). (2020). *Nurses: A voice to lead nursing the world to health*. Geneva: Author.
- World Health Organization [WHO]. (2016a). *Global strategy on human resources for health: workforce 2030*. Geneva: Author.
- World Health Organization [WHO]. (2016b). *The global strategic directions for strengthening nursing and Midwifery 2016-2020*. Geneva: Author.
- World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership*. Geneva: Author.