

ความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

นาวาอากาศตรีหญิงฉัญฉุธร กอแก้ว



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

A Career Advancement of Professional Nurses in Royal Thai Air Force

Sqn.Ldr Thunyatorn Kawkaew



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

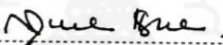
Sukhothai Thammathirat Open University


2010

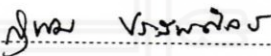
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกองทัพอากาศ
ชื่อและนามสกุล นาวาอากาศตรีหญิง รัชฎษุธร กอแก้ว
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล
2. อาจารย์ นาวาอากาศเอกหญิง ดร. สุพิศ ประสพศิลป์

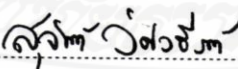
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2554

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. กฤษดา แสงดี)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)


..... กรรมการ
(อาจารย์ นาวาอากาศเอกหญิง ดร. สุพิศ ประสพศิลป์)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิศวรธรรณนท์)



ชื่อวิทยานิพนธ์ ความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

ผู้วิจัย นาวาอากาศตรีหญิง ธัญญธร กอแก้ว รหัสนักศึกษา 2495100808

ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล (2) นาวาอากาศเอกหญิง

ดร. สุพิศ ประสพศิลป์ ปีการศึกษา 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ ประกอบด้วย พยาบาลด้านบริหาร จำนวน 3 คน ด้านปฏิบัติการ จำนวน 12 คน ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ ประกอบด้วย พยาบาลด้านบริหาร จำนวน 3 คน ด้านปฏิบัติการ จำนวน 1 คน นำข้อมูลที่ได้อมาถอดเทปแบบคำต่อคำ จัดกลุ่มข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหาหลังการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักจนกระทั่งข้อมูลอิ่มตัว สร้างแผนผังมโนภาพ และจัดสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อค้นพบ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกและกลุ่มสนทนากลุ่มทั้งหมดเป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 27 - 56 ปี เฉลี่ย 45 ปี มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานสังกัดกองทัพอากาศระหว่าง 4 - 35 ปี เฉลี่ย 22 ปี ความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศสามารถสรุปได้ 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) ความหมายของความก้าวหน้า ประกอบด้วย การเลื่อนขั้นยศ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การได้ทำงานที่แสดงความสามารถ การได้รับเกียรติและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และการได้ศึกษาต่อ (2) ที่มาของความก้าวหน้า ได้แก่ (1) ความก้าวหน้ามาจากตัวเอง ประกอบด้วย การเตรียมพร้อมวางแผนความก้าวหน้า การเตรียมพร้อมสำหรับการศึกษาต่อ การสร้างความโดดเด่นให้กับตนเอง การกล้าเผชิญกับความท้าทายที่ถูกต้องที่ยั่งยืน และ (2) ความก้าวหน้ามาจากองค์กร ประกอบด้วย การสนับสนุนการศึกษาต่อ การปรับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การให้โอกาสแสดงความสามารถ และการให้โอกาสเติบโตในสายงานอื่น (3) อุปสรรคของความก้าวหน้า ได้แก่ การให้โอกาสก้าวหน้าตามอาวุโส ภาระครอบครัว/เศรษฐกิจ ภาระงาน ความจำกัดของอัตราขั้นยศ และ ระบบอุปถัมภ์ (4) ผลลัพธ์ของการอยู่กับความไม่ก้าวหน้า ได้แก่ การทำใจให้ยอมรับ การยอมรับกับการถูกจำกัด การแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์ และการแสวงหาเส้นทางใหม่

คำสำคัญ ความก้าวหน้าในงานอาชีพ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กองทัพอากาศ

Thesis title: A Career Advancement of Professional Nurses in Royal Thai Air Force

Researcher: Sqn.Ldr Thunyatorn Kawkaew; **ID:** 2495100808; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Somjai Puttapitukpol, Associate Professor; (2) Group Captain Dr. Supit Prasopsil, Lecturer; **Academic year:** 2010

Abstract

The purpose of this qualitative research was to explore the Career Advancement of the Royal Thai Airforce professional nurses.

In-dept interview and focus group were used for collecting data. The former was performed with fifteen key informants of the following two groups: (1) three of the administration nurses (2) twelve of the professional nurses. Content analysis was used to derive themes and summary of the Career Advancement. In addition the focus group interview session was performed to cross-check the result. The participants of the session include three administration nurses and one professional nurse.

The results showed that two parts were as follows 1) The key performances are female, age range from 27 to 56 years (mean age of 45 years), working experienced from 4 to 35 years (mean 22yeras) 2) The career advancement were four major as follows (1) the candidates defined the progression in professional career were ranking promotion, appropriate salary, the opportunity to work, social acceptability and the chance for continuing education. (2) the source of progression as follows (a) could be from individual: planning for the career advancement, planning for high education, challenged and prominent in subspecialty and chance for show one's capability (b) could be from organization: chance for study in higher degree, fare income, opportunity to work and chance for growth in another career path. (3) the barrier of the career advancement: chance of the progression are due to senior, the burden from family/financial, jobs, limited of rank and patronage system and (4) the options of inadequate progression are either acceptance, accept of the limited, show one's capability and seeking for the new channel.

Keyword: Career development, Professional nurses, Bhumibol Adulyadej Hospital Royal Thai Air Force

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธิพิทักษ์ผล และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม นาวาอากาศเอกหญิง ดร. สุพิศ ประสบศิลป์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความช่วยเหลือจากท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

การวิจัยครั้งนี้จะแล้วเสร็จสมบูรณ์ไม่ได้หากปราศจากความร่วมมือและการเสียสละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งในการให้ข้อมูลตลอดทั้งข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจาก พี่ เพื่อน ตลอดทั้งน้องๆ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณและขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ หัวหน้าพยาบาลห้องตรวจสวนหัวใจ ตลอดทั้งเพื่อนร่วมงานที่ได้ให้การสนับสนุนในการทำวิจัยครั้งนี้จนแล้วเสร็จ

การศึกษาที่เกิดขึ้นพร้อมๆ กับการปฏิบัติงานมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อผู้วิจัย และยังสร้างประโยชน์ต่อองค์กรของนักศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ตลอดทั้งคณะอาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ที่ได้กรุณาให้โอกาสผู้วิจัยในการศึกษาหลักสูตรบริหารการพยาบาลในครั้งนี้ ประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแด่บุพการี และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ธัญญธร ก่อแก้ว

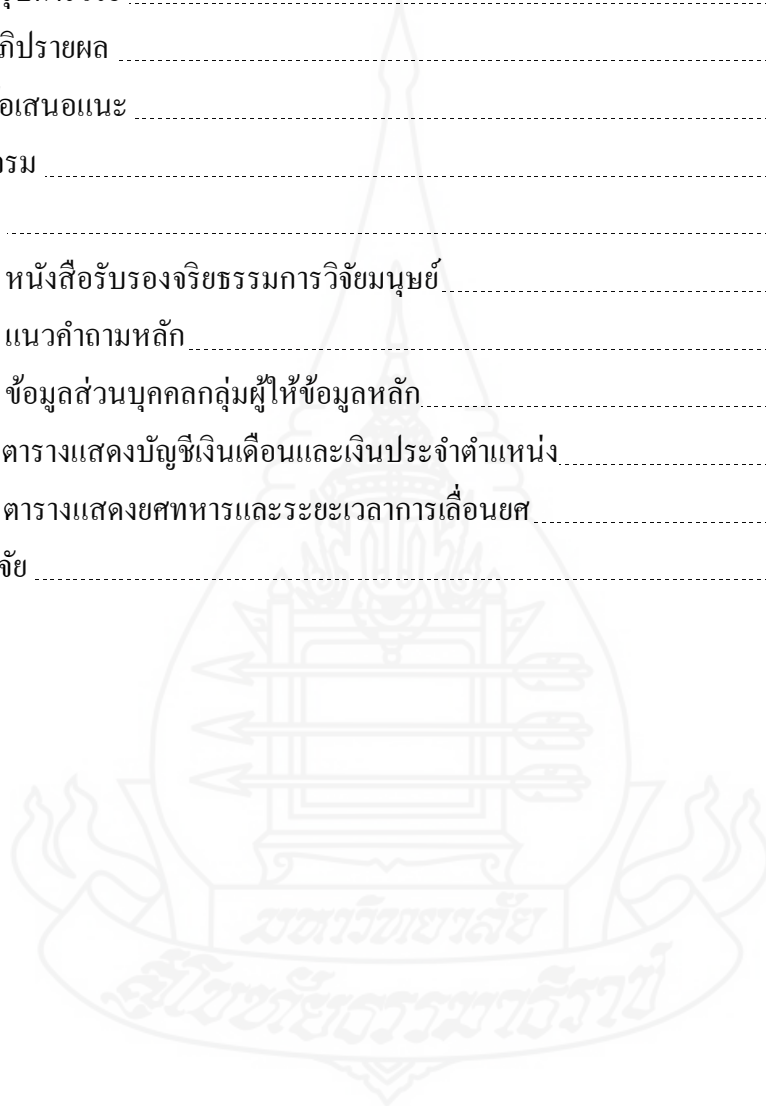
กุมภาพันธ์ 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	3
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
สถานการณ์กำลังคนด้านการพยาบาล	5
การพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพ	6
พยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ	19
การวิจัยเชิงคุณภาพ	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	41
ผู้ให้ข้อมูลหลัก	41
เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์	41
การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลหลัก	42
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ตอนที่ 1 คุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึกและกลุ่มสนทนากลุ่ม	44
ตอนที่ 2 ความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกองทัพอากาศ	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
สรุปการวิจัย	63
อภิปรายผล	66
ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	88
ก หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยมนุษย์	89
ข แนวคำถามหลัก	91
ค ข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก	94
ง ตารางแสดงบัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง	100
จ ตารางแสดงยศทหารและระยะเวลาการเลื่อนยศ	104
ประวัติผู้วิจัย	105



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างตำแหน่งและยศและศพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ.....	22
ภาพที่ 5.1 แผนผังมโนภาพแสดงความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกองทัพอากาศ.....	64



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลวิชาชีพเป็นกำลังคนในระบบสุขภาพที่เป็นกำลังหลักในการให้บริการด้านสุขภาพเพื่อการมีสุขภาพดีของประชาชน ในภาวะที่ความต้องการใช้บริการด้านสุขภาพโดยรวมเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนพยาบาลทวีความรุนแรงขึ้น และเป็นอุปสรรคสำคัญในการจัดบริการให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนั้นการขาดแคลนพยาบาลจึงไม่เพียงแต่เป็นปัญหาภายในวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังก่อให้เกิดปัญหาในระบบสุขภาพด้วย (ICN 2002c:1 อ้างใน กฤษฎา แสงวดี, 2552:75) ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทยเป็นปัญหาสำคัญในวิชาชีพ การศึกษาอย่างต่อเนื่องมากกว่า 40 ปี จากการศึกษาของ ละม่อม ศรีจันทร์พันธุ์ (2511) พบว่า ปริมาณงานที่มาก เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ต่ำ สภาวะแวดล้อม ความก้าวหน้าช้า และสัมพันธภาพในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญของการสูญเสียพยาบาล และต่อมา เขวลักษณ์ เลหาจินดา (2518) ได้ศึกษาพบว่าเงินเดือน สภาพการทำงาน นโยบาย การบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล

จากการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาข้างต้นของผู้นำในวิชาชีพทางการพยาบาลทุกยุค ทำให้คณะรัฐมนตรี ได้กำหนดให้พยาบาลเป็นกำลังคนในสาขาขาดแคลน เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2535 จึงมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์และวางแผนสนับสนุนการผลิตพยาบาลวิชาชีพจำนวนปีละ 6,000 คน เป็นเวลา 10 ปี ตั้งแต่ พ.ศ.2536-2545 (ทัศนา บุญทอง 2535) แต่แผนนี้ได้ยุติลงในปี พ.ศ. 2541 เนื่องจากประเทศประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ และลดการผลิตพยาบาลลงร้อยละ 30 (สุวิทย์ วิบุลย์ผลประเสริฐ, 2547:267)

ความรุนแรงของการขาดแคลนพยาบาลเพิ่มมากขึ้นเมื่อรัฐบาลประกาศนโยบายปฏิรูประบบราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการให้มีการบริหารที่คุ้มค่า หน่วยงานภาครัฐมีการตอบสนองนโยบายดังกล่าวด้วยการลดกำลังคนภาครัฐเพื่อเป็นการลดขนาดองค์กรลง (down sizing) ดังนั้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถบรรจุพยาบาลในตำแหน่งข้าราชการทดแทนพยาบาลที่สูญเสียจากระบบได้

เพื่อลดการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพ การพัฒนางานอาชีพจึงเป็นแนวคิดที่ผู้บริหารการพยาบาลในยุคใหม่ให้ความสำคัญ ดังที่ มาร์ควิส และ ฮัสตัน (2006: 247-248) กล่าวว่า การพัฒนางานอาชีพมีความสำคัญสำหรับพยาบาลด้วยเหตุผล ดังนี้คือ 1) ลดอัตราการสูญเสียพยาบาลจากการลาออก เนื่องจากขาดความก้าวหน้า 2) ช่วยให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพเท่าเทียมกัน 3) ช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และสร้างความท้าทายในการทำงานเพื่อความก้าวหน้า 4) เพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากมีความพึงพอใจในงานและมีทางเลือกในงานมากขึ้น 5) เพิ่มขีดความสามารถขององค์กร และ 6) สร้างความสามารถและทักษะใหม่แก่พยาบาล โดยที่ผ่านมาพยาบาลวิชาชีพยังมีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการพัฒนางานอาชีพน้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นวลฉวี พะโน (2552) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการที่ 11 พบว่า โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 33.95

พยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศทั้งหมดเป็นข้าราชการทหาร ซึ่งนอกจากจะมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับระบบสุขภาพแล้วยังจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถทางทหารอีกด้วย ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จึงสำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ พยาบาลทหารอากาศ และประจำการในหน่วยงานต่างๆ ภายใต้กำกับของกรมแพทย์ทหารอากาศได้แก่ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลจันทบูรเบกษา สถาบันเวชศาสตร์การบิน กองเวชศาสตร์ป้องกัน และโรงพยาบาลกองบินในภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ (กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารอากาศ) พยาบาลทหารอากาศโดยส่วนใหญ่มีการทำงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

จากการประเมินความต้องการกำลังคนพยาบาลของกองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2553 พบว่าความต้องการพยาบาลวิชาชีพมีประมาณ 1,000 อัตรากำลัง ในขณะที่มีพยาบาลจำนวน 750 อัตรากำลัง ดังนั้นจึงยังมีการขาดพยาบาลอยู่ประมาณ 250 อัตรากำลัง และจากการสำรวจข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2549-2553 พบว่ามีการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเฉลี่ยปีละ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67 แต่กองทัพอากาศสามารถบรรจุพยาบาลวิชาชีพในอัตราข้าราชการสัญญาบัตรได้เพียงปีละ 25 อัตรา(กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช, 2553) แม้ว่าวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ สามารถผลิตพยาบาลวิชาชีพโดยเฉลี่ยปีละ 60 คน (วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ, 2553) แต่ความจำกัดในอัตราที่จะรับเข้าบรรจุ ผนวกกับการไหลออกจากระบบของพยาบาลวิชาชีพซึ่งอาจทำให้เกิดการขาดแคลนพยาบาลสะสมและรุนแรงยิ่งขึ้นในอนาคต

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานอาชีพตลอดทั้งมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพการงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีการคงอยู่ในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรการศึกษาของชะธินยา หล้าสูงษ์ (2545) พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรและยังเป็นเป็นตัวแปรร่วมพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการที่สำคัญในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการศึกษาของ ลักขณา เชาว์รัตน์ (2550) พบว่าความก้าวหน้าในงานอาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้มีการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับ บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) ที่แสดงข้อคิดเห็นไว้ว่าการส่งเสริมบุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้าจะช่วยธำรงรักษาพยาบาลให้คงอยู่ในองค์กร และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ นฤมล นิราทร (2534) แสดงข้อคิดเห็นไว้ว่าความต้องการการเจริญเติบโตในงานอาชีพของบุคคลจำเป็นต้องมีการประสานและสอดคล้องกับกับทิศทางการเจริญเติบโตขององค์กรซึ่งจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การส่งเสริมโอกาสในการศึกษาอบรม พัฒนาประสบการณ์และทักษะ ตลอดทั้งการปรับปรุงเงินเดือนและค่าตอบแทน (ชื่นชม เจริญยุทธ, 2537) แต่ยังไม่พบว่ามีการศึกษาวิจัยความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศมาก่อน ผู้วิจัยในฐานะพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศปฏิบัติงาน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีความสนใจที่จะทำการศึกษาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศต่อไป

2. คำถามการวิจัย

ความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศเป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ

4. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในงานอาชีพของพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชและวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ กรมแพทย์ทหารอากาศ

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 พยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการทหารสัญญาบัตร และมีการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชตั้งแต่ 1 ปี โดยมีหน้าที่ให้บริการสุขภาพทั้งการป้องกัน การส่งเสริม การรักษา และการฟื้นฟูสภาพแก่ประชาชน ผู้ใช้บริการด้วยความรู้ทางการแพทย์และความรู้ในศาสตร์ต่างๆ โดยสภาการพยาบาลเป็นผู้ออกวุฒิบัตรในการรับรอง

5.2 กองทัพอากาศ หมายถึง ส่วนราชการขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกองทัพอากาศ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อศึกษาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ
ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สถานการณ์กำลังคนด้านการพยาบาล
2. การพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพ
3. พยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ
3. การวิจัยเชิงคุณภาพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สถานการณ์กำลังคนด้านการพยาบาล

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2511 เป็นต้นมา ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลมา
อย่างต่อเนื่อง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548 พบว่ามีพยาบาลวิชาชีพในวัยทำงานทั้งหมด 97,942 คน
เป็นผู้ที่ประกอบวิชาชีพในระบบบริการสุขภาพ 88,440 คน หรือร้อยละ 90.3 ในขณะที่ความ
ต้องการพยาบาลวิชาชีพของประเทศไทยมี 119,700 คน คำนวณตามความต้องการบริการสุขภาพของ
ประชาชน ดังนั้นจึงยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 31,260 คน ท่ามกลางความต้องการ
บริการสุขภาพภายในประเทศที่สูงขึ้น แต่การเพิ่มขนาดกำลังคนกลับลดลง โดยพบว่า การเพิ่มสุทธิ
ของพยาบาลวิชาชีพใน พ.ศ. 2548 ลดลงถึงร้อยละ 35.29 เมื่อเทียบกับ พ.ศ. 2543 เนื่องจากในช่วง
พ.ศ. 2542-2548 มีการลดกำลังการผลิตพยาบาลวิชาชีพลงกว่าร้อยละ 40 และมีการสูญเสียพยาบาล
ออกจากวิชาชีพเพิ่มขึ้นจากอัตราร้อยละ 2.34 ใน พ.ศ. 2543 เป็นร้อยละ 4.15 ใน พ.ศ. 2548 ซึ่ง
ส่งผลให้อายุการทำงานเฉลี่ยสั้นลงเหลือเพียง 22 ปี จากเมื่อเริ่มทำงาน โดยเฉลี่ยพยาบาลจะทำงาน
ถึงอายุประมาณ 45 ปีเท่านั้น และหากต้องการพยาบาลวิชาชีพในขนาดที่ต้องการดังกล่าวจะต้อง
ผลิตพยาบาลเพิ่มถึงปีละประมาณ 9,000 คน ซึ่งเกินกำลังการผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่ประมาณ
8,000 คนต่อปีเท่านั้น นอกจากนี้ โครงสร้างอายุของพยาบาลวิชาชีพมีลักษณะเป็น โครงสร้างของ
กำลังแรงงานสูงอายุ โดยมีพยาบาลที่อายุ 45 ปีขึ้นไปในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 20.14 ซึ่งอาจส่งผล

ให้การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ภาวะวิกฤติประมาณในอีก 5 ปีข้างหน้า (กฤษดา แสงวงศ์, 2551)

ดังนั้นสถานการณ์การขาดแคลนพยาบาลจึงเป็นปัญหาที่ทำทลายความสามารถขององค์กรและผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง

2. การพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพ

งานอาชีพ (career) และการทำงาน (job) มีความสำคัญต่อบุคคลทั้งในด้านการดำรงชีพของตัวบุคคล และครอบครัว เพราะนอกจากจะเป็นที่มาของรายได้แล้วยังมีความเกี่ยวข้องกับสถานภาพทางสังคม ชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิตของบุคคล ดังนั้นบุคคลจึงต้องมีการพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพตลอดเวลาของการทำงานซึ่งจะมีปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องคือ แนวคิดส่วนบุคคล สภาพจิตใจ สังคมและสิ่งแวดล้อม (Pietrofesa J., 1975: 4)

1. ความหมายของการพัฒนางานอาชีพ (career development)

นฤมล นิราทร (2534: 2) กล่าวว่า การพัฒนางานอาชีพ เป็นกิจกรรมที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงการทำงานทั้งในปัจจุบันและปรับปรุงคนให้เหมาะกับงานในอนาคต ทั้งยังรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้แผนงานอาชีพของบุคคลบรรลุจุดหมายทั้งในส่วน of บุคคลและในส่วน of องค์กร รวมทั้งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานอาชีพอีกด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) กล่าวว่า การพัฒนางานอาชีพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่มีขึ้นเพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานอาชีพของตนในอนาคตภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และขณะเดียวกันพนักงานก็มีโอกาสที่จะมีผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้สูงสุด

มาร์ควิสและฮัสตัน (Marquis & Huston, 2006: 247-249) กล่าวว่า การพัฒนางานอาชีพเป็นกระบวนการของการวางแผนและการดำเนินการ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งตัวบุคคล และ องค์กร

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนางานอาชีพเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในงานอาชีพตลอดระยะเวลาในการประกอบงานอาชีพ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือของบุคคลและองค์กรในการวางแผนงานอาชีพ (career planning) และ การจัดการงานอาชีพ (career management) โดยอาศัยกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะช่วยให้แต่ละบุคคลได้สามารถวางแผนงานอาชีพสำหรับตนเอง และยังช่วยให้องค์กรได้มีการปรับปรุงบุคลากรให้สามารถทำงานอย่างเหมาะสมทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

2. ความสำคัญของการพัฒนางานอาชีพ

การพัฒนางานอาชีพมีความสำคัญต่อทั้งตัวของบุคลากรระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน และองค์กร (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2547) ดังนี้

2.1 ความสำคัญต่อบุคลากรระดับปฏิบัติการ

- 1) สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน บุคลากรตระหนักว่าองค์กรไม่ได้ละเลยถึงการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าต่องานอาชีพของตน
- 2) สร้างโอกาสให้บุคลากรได้รับรู้ถึงความต้องการหรือความคาดหวังในการทำงานของหัวหน้างานที่มีต่อตนเอง บุคลากรจะได้รับรู้ถึงจุดแข็ง (strength) จุดที่ควรปรับปรุง (weakness) เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
- 3) รับรู้ถึงความมั่นคงในงานอาชีพของตนว่าต่อไปจะเติบโตหรือก้าวไปสู่ตำแหน่งหรือหน่วยงานใด ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้กับองค์กร
- 4) สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่องานที่รับผิดชอบ เพราะบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และรับรู้ทิศทางการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน

2.2 ความสำคัญต่อบุคลากรระดับหัวหน้า

- 1) เพิ่มโอกาสที่ดีในการสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้ถึงขอบเขตของงาน และเป้าหมายของงานที่หัวหน้างานคาดหวังและต้องการให้เกิดขึ้น รวมทั้งจุดที่ควรพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้การทำงานในปัจจุบันดีขึ้น
- 2) ลดภาระในการทำงานประจำวันของหัวหน้า ซึ่งงานดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
- 3) เพิ่มเวลาให้หัวหน้าในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ และคิดริเริ่มในการพัฒนารวมทั้งปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 4) สร้างตัวแทนหรือมีรองในการทำงานในกรณีที่หัวหน้าไม่อยู่ซึ่งจะช่วยลดความกังวลใจหากต้องไปประชุมหรือภารกิจพิเศษ

2.3 ความสำคัญต่อองค์กร

- 1) สร้างระบบหรือมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรที่เหมือนหรือสอดคล้องกันในทุกหน่วยในองค์กร เพื่อใช้เป็นเกณฑ์การพัฒนาและปรับปรุงสมรรถนะในการออกแบบผังความก้าวหน้าในงานอาชีพของบุคลากร และการจัดทำมาตรฐานหรือระบบในการเตรียมความพร้อมสำหรับหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร

2) เพิ่มทรัพย์สินทางปัญญา เมื่อองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถในการทำงาน บุคลากรเหล่านี้ถือเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีส่วนสร้างรายได้และผลกำไรให้กับองค์กรเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้แล้ว มาร์ควิส และ ฮัสตัน (Marquis & Huston, 2006: 247-248) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนางานอาชีพมีความสำคัญสำหรับพยาบาลด้วยเหตุผล ดังนี้คือ 1) ลดอัตราการสูญเสียพยาบาลจากการลาออกเนื่องจากขาดความก้าวหน้า 2) ช่วยให้พยาบาลทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพเท่าเทียมกัน 3) ช่วยให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะได้ทำงานที่ตรงกับความรู้อุบัติการณ์และความสามารถ และสร้างความท้าทายในการทำงานเพื่อความก้าวหน้า 4) เพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากมีความพึงพอใจในงานและมีทางเลือกในงานมากขึ้น 5) เพิ่มขีดความสามารถขององค์กร และ 6) สร้างความสามารถและทักษะใหม่แก่พยาบาล

จากความหมายและความสำคัญของการพัฒนางานอาชีพ จึงอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนางานอาชีพเป็นที่มาของความเจริญก้าวหน้าของทั้งบุคคลและองค์กร ดังนั้นบุคคลและองค์กรจึงต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาความก้าวหน้างานอาชีพซึ่งกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาความก้าวหน้างานอาชีพ

2.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

มีผู้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้หลากหลาย ดังนี้

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537) ให้ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นงานการจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวข้องกับการกำหนดและดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานสัมพันธ์เพื่อการธำรงรักษากำลังคนและการฟื้นฟูสภาพการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดีและเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กร

รัชณี นามจันทรา (2549) ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารว่า มักใช้กับการบริหารงานในระดับสูงที่ให้ความสำคัญกับการวางแผน การกำหนดเป้าหมายและนโยบายกว้างๆ ให้ยึดถือปฏิบัติและมักครอบคลุมการดำเนินงานในระดับกว้าง โดยเฉพาะการดำเนินงานในองค์กรของรัฐผู้รับผิดชอบระดับสูงเรียกว่า ผู้บริหาร (administrator)

เสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์ (2549) ให้ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การจัดวางระบบในการใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามเวลาที่ต้องการ โดยมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยสะดวกสบายเพื่อรักษาคณิรมีฝีมือไว้ในองค์กร รวมทั้งการวางระเบียบปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมเบี่ยงเบนของพนักงาน ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาจิตใจพนักงานให้สามารถทำงานและมีความประพฤติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2533) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง เทคนิคและวิธีดำเนินการในการสรรหา การใช้ประโยชน์ การพัฒนา และการธำรงรักษาบุคคลที่มีประโยชน์ไว้กับองค์กร เพื่อที่จะให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

จากความหมายข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการจัดการขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อเป็นการธำรงรักษาและเป็นการตอบแทนการทำงานแก่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การมอบหมายงาน การจ่ายค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในบรรดาปัจจัยสี่ของการบริหารงานอันได้แก่ คน เงิน การจัดการ และวัสดุ คน หรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ สามารถสร้างงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อให้สามารถดึงดูด ธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนามที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ (พูลสุข หิงคานนท์, 2549) ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีการบริการที่มีคุณภาพ องค์กรทางการแพทย์พยาบาลมีหน้าที่ให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้ใช้บริการ บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร ด้วยจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ซึ่งหน่วยงานต้องมีการวางแผนกำลังคนที่ชัดเจน

2. ส่งเสริมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรพยาบาลจะต้องเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ หน่วยงานจึงต้องมีการกำหนดบทบาทของบุคคลทุกตำแหน่งและดำเนินการจัดทำเอกสารการมอบหมายงานตามหน้าที่ เพื่อให้แต่ละบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ซ้ำซ้อน และสามารถตรวจสอบประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานได้

3. ส่งเสริมความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของแต่ละตำแหน่ง จำเป็นต้องมีการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งไว้เพื่อเป็นหลักในการเปรียบเทียบผลงาน ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารประเมินงานด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้

4. ธำรงรักษาผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถไว้ ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงการจูงใจผู้ปฏิบัติงานด้วยการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยค่าตอบแทนอาจกำหนดได้หลายรูปแบบทั้งแบบที่เป็นตัวเงิน หรือไม่ใช้ตัวเงิน

5. องค์กรจะมีบุคลากรปฏิบัติงานตามจำนวนที่ควรจะเป็น จากการที่มีการคาดการณ์ การวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ
6. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ร่วมกันถึงภารกิจ กิจกรรมและนโยบายการพัฒนาขององค์กรไปทิศทางเดียวกัน
7. ผู้ปฏิบัติได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถตลอดการปฏิบัติงานและสามารถสร้างผลผลิตของงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย
8. องค์กรได้รับการพัฒนาและเติบโตได้อย่างมั่นคง เนื่องจากมีกำลังคนที่เข้าใจงาน มีความรักองค์กรและมีสิ่งจูงใจที่สามารถสร้างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. โครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์

โครงสร้างพื้นฐานของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะหมายถึงส่วนที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบหรือกระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างระบบบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบงานอาชีพราชการ โดยทั่วไปมี 2 รูปแบบ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2549) คือ

1. ชั้นยศของบุคคลเป็นหลัก (rank-in-corps) เป็นระบบที่เน้นตัวบุคคลในการมอบหมายงาน การใช้ การพัฒนาฝึกอบรม การให้ผลประโยชน์และสิ่งตอบแทน ตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพจะอยู่ที่ยศหรือชั้นของบุคคลเป็นหลัก ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงชั้นยศอาจไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของหน้าที่การงานก็ได้ การบรรจุจะต้องเริ่มต้นจากงานในระดับล่างแล้วจึงไต่เต้าขึ้นไปตามชั้นยศในระดับที่สูงขึ้นไปตามลำดับ และมักจะไม่มีขอมให้มีการบรรจุเข้าในระดับสูง ยศหรือชั้นยศจึงขึ้นอยู่กับจำนวนปีในการทำงานมากกว่าระดับของงาน ระบบนี้เป็นระบบดั้งเดิมซึ่งเป็นรูปแบบของข้าราชการทหาร
2. งานของตำแหน่งเป็นหลัก (job-oriented or position system) เป็นระบบที่เน้นงานเป็นหลัก ระบบนี้จะพิจารณาจากงานต่างๆ ที่เป็นภารกิจและยึดอาชีพในลักษณะของการเคลื่อนจากงานหนึ่งไปสู่อีกงานหนึ่งที่ยากขึ้นหรือสำคัญขึ้นตามลำดับของความสามารถของบุคคลนั้นๆ ดังนั้นงานจึงเป็นแกนหลักในการบริหารงานบุคคล โดยบุคคลจะได้รับการบรรจุเข้าสู่งานและได้รับค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ตามที่กำหนดไว้สำหรับงานนั้นๆ ตลอดทั้งได้รับการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นหรือเตรียมไว้สำหรับงานใหม่ต่อไป ระบบนี้จะยอมรับให้มีการบรรจุเข้ามาดำรงตำแหน่งในระดับสูงได้โดยไม่จำเป็นต้องไต่เต้ามาจากระดับล่างก่อน

3. ปรัชญาพื้นฐานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การปฏิรูประบบราชการหรือการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ส่งผลให้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยมีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องมาเป็นระยะ โดยปรัชญาพื้นฐานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มี 2 ระบบ (เสถียรภาพ พันธูไพบโรจน์, 2549) คือ

1. ระบบอุปถัมภ์ (patronage system) หรือระบบชুবเลี้ยง (spoils system) ระบบเล่นพวก (nepotism) ระบบชอบพอพิเศษ (favoritism) รวมทั้งระบบบิดาปกครองลูก (paternalism) เป็นระบบดั้งเดิมที่ใช้สืบต่อกันมานาน การใช้ระบบดังกล่าวนี้เป็นหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดผลในทางไม่ดีในหลายๆ ด้านเป็นผลให้บุคลากรไม่มีความเท่าเทียมกัน

2. ระบบคุณธรรม (merit system) หรือระบบคุณความดี หรือระบบความรู้ความสามารถ เป็นระบบที่เกิดจากความพยายามในการจัดซื้อบครองของระบบอุปถัมภ์ โดยระบบคุณธรรมมีหลักการที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. หลักความเสมอภาค (equality of opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันของบุคคลที่มีคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ตามที่กำหนดไว้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2. หลักความสามารถ (competence) หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

3. หลักความมั่นคง (security on tenure) หมายถึง หลักประกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคคลได้รับความคุ้มครองที่จะมิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือให้ถูกออกจากงานโดยไม่มี ความผิด

4. หลักความเป็นกลางปลอดจากการเมือง (political neutrality) หมายถึง การดำเนินการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยปราศจากการแทรกแซง หรืออิทธิพลจากพรรคการเมือง

4. บทบาทของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการบริหาร เพราะ มนุษย์ นั้นมีความซับซ้อน ในขณะเดียวกัน มนุษย์ มีทั้งส่วนที่มีความเหมือนและความแตกต่างกันอย่างมาก ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและมีบทบาทในการบริหาร (พุลสุข หิงกานนท์, 2549) ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูล เพื่อการกำหนดความต้องการด้านบุคลากรของหน่วยงาน เป็นกิจกรรมหลักขั้นต้นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องกำหนดความต้องการบุคลากรเป็นระยะๆ ไว้เป็นการล่วงหน้า โดยข้อมูลความต้องการจะมีในลักษณะของกรอบ

อัตรากำลัง ซึ่งแสดงทั้งปริมาณ คุณภาพ ของบุคลากรตามลักษณะงานและตำแหน่ง รวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทน และเสนอเป็นแผนงานให้กับผู้บริหารระดับสูงพิจารณาต่อไป

2. การประสานงาน ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เสาะแสวงหาบุคลากรตามที่ต้องการ โดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสรรหา เลือกรับ บรรจุ แต่งตั้งที่เหมาะสม รวมทั้งการเตรียมบุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงาน การปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน และการจัดระบบนิเทศงาน ทั้งนี้อาจไม่ได้ดำเนินการเองทั้งหมด แต่ต้องมีการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. การสอนแนะ/ปรึกษา เมื่อได้บุคลากรมาปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจในการสอนแนะ ให้คำปรึกษานิเทศงานบุคลากรใหม่ เพื่อให้บุคลากรที่มีเจตคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานที่ดี เป็นไปตามวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กร

4. การส่งเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารต้องให้การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และเป็นการจูงใจและธำรงรักษามูลค่าไว้ การที่บุคลากรของหน่วยงานจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องได้รับการบำรุงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอ การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมสำคัญที่อาจกระทำทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยการศึกษาอบรม การดูงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนา ทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเอง และส่งเข้าร่วมโครงการที่หน่วยงานอื่นจัด

5. กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการสร้างกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการบริหารที่เป็นขั้นตอน (พูลสุข หิงคานนท์, 2549) ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน เพื่อเป็นการกำหนดความต้องการของกำลังคน หน่วยงานจะต้องวิเคราะห์ความต้องการพยาบาลที่จะปฏิบัติงานในฝ่ายต่างๆ ในลักษณะการประมาณการความต้องการกำลังคนล่วงหน้า เพื่อการได้อัตรามาในแต่ละปี นอกจากความต้องการด้านจำนวนแล้ว ด้านคุณภาพก็มีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญ โดยปกติแล้วในการวางแผนกำลังคนจะมีการวางแผนเป็นระยะๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวซึ่งต้องสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

2. การสรรหา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการสรรหากำลังคนที่ เป็นไปตามแผนงานกำลังคนขององค์กร

3. การคัดเลือก มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินและการคัดเลือกผู้สมัครงาน ใบสมัครงาน การสัมภาษณ์ ประวัติ และการตรวจสอบการอ้างอิง เป็นเครื่องมือในการคัดเลือกทั่วไป

4. การปฐมนิเทศ ซึ่งกำหนดขึ้นมาเพื่อช่วยให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแล้วมีความคุ้นเคยกับองค์กร ความรับผิดชอบและเป้าหมายขององค์กร กฎระเบียบ กฎหมายและการทบทวนทักษะการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานของหน่วยงาน

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคคลกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ได้พัฒนาขึ้นมาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล หากมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นก็จะได้รับสิ่งตอบแทน หากการปฏิบัติงานยังไม่ดีต้องได้รับการปรับปรุง

6. การจัดวางคนให้เหมาะสมกับงานในแต่ละงาน โดยต้องพิจารณาขอบข่ายงาน ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ทั้งนี้หน่วยงานต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน และมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้รับมอบหมายทราบตรงกันและสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่หน่วยงานกำหนด

7. การฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งมีความมุ่งหมายคือ การเพิ่มความสามารถของบุคคลและกลุ่มคนเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและพัฒนาถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อปรับปรุงทักษะของการทำงาน

8. การบริหารค่าตอบแทน ผู้บริหารต้องมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติทุกฝ่าย โดยเปรียบเทียบจากองค์กรอื่นในระดับเดียวกันทั้งในและนอกองค์กร ในการกำหนดค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสมต้องมีการวิเคราะห์งานแต่ละงาน และมีการควบคุมระบบค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารสวัสดิการซึ่งเป็นส่วนที่อาจไม่ใช่ตัวเงิน

9. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีการวางระบบไว้ให้ชัดเจน ต้องจัดให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาเพื่อความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ทราบแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าแล้วก็จะทำให้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อก้าวไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้

10. สุขภาพและความปลอดภัย การปฏิบัติการพยาบาลเป็นการปฏิบัติที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารต้องมีความใส่ใจในการจัดทำโครงการป้องกันความเสี่ยงและการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติ

11. การพ้นจากงาน เน้นการลาออกเนื่องจากการเกษียณ ผู้บริหารต้องมีการปัจฉิมนิเทศเพื่อการเตรียมตัวใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุให้มีความสุข ส่วนการให้ออกจากงาน ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมและรอบคอบในการดำเนินการโดยมีข้อมูลเชิงประจักษ์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและเกี่ยวเนื่องกับความ ต้องการของบุคลากร ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จจึงจำเป็นต้องมีการ วางแผนและการจัดการที่ดี

2.1.1 การวางแผนงานอาชีพ (career planning)

การเปลี่ยนแปลงในสภาพเศรษฐกิจและสังคม ทำให้สังคมจำเป็นต้อง พิจารณาถึงความก้าวหน้าในงานอาชีพในมุมมองที่กว้างขึ้น โดยความก้าวหน้าในงานอาชีพอาจไม่ จำเป็นต้องเป็นเพียงการเลื่อนไปสู่ระดับที่สูงขึ้นในองค์กรหรือเงินเดือนแทนการทำงานที่สูงขึ้น แต่อาจจะหมายถึงการเจริญเติบโตและการพัฒนาในด้านส่วนตัวหากการเปลี่ยนแปลงนั้น ก่อให้เกิดผลทางบวกต่อบุคคล เช่นการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างตลอดจนความรับผิดชอบ ของงาน

1) ความหมายของการวางแผนงานอาชีพ (career planning)

นฤมล นิราทร (2534: 2) ให้ความหมายการวางแผนงานอาชีพว่า เป็น กระบวนการของการจัดสร้างขั้นตอนของบุคคลในการที่จะก้าวไปสู่เส้นทางของการทำงานตาม ทางเลือกต่างๆ ในชีวิตการทำงาน การวางแผนงานอาชีพที่มีประสิทธิภาพจะต้องเชื่อมโยงและ ประสานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเข้ากับความต้องการ ความคาดหวังและแรงจูงใจ ของบุคคล ซึ่งเหล่านี้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทั้งสองฝ่าย

บรูซ เชิร์ตเซอร์ (Bruce Shertzer, 1985: 295-300) กล่าวว่า การวางแผน อาชีพนั้นประกอบด้วยการประสานข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและข้อมูลเกี่ยวกับงานอาชีพ และการ คาดการณ์ผลลัพธ์ที่เป็นไปได้จากการทำงาน

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550: 1) ให้ความหมายการวางแผนงานอาชีพว่า หมายถึง การกำหนดอาชีพตามความสามารถและความรับผิดชอบของตนเอง โดยคิดว่าอาชีพที่ ประกอบนั้นจะกระทำได้ดีที่สุด

จากความหมายข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การวางแผนงานอาชีพ เป็น กระบวนการของการของการจัดสร้างขั้นตอนในเส้นทางการทำงานซึ่งเกิดจากความร่วมมือของ บุคคลและองค์กร โดยบุคคลจะต้องมีการประเมินตนเอง การตั้งจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับงานอาชีพ และ การวางแผนที่จะนำไปสู่จุดหมายในงานอาชีพ องค์กรมีส่วนในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้ สอดคล้องกับความต้องการ ความคาดหวังและแรงจูงใจของบุคคล

2) ขั้นตอนการวางแผนงานอาชีพ

จากการศึกษาเอกสารพบว่าการวางแผนงานอาชีพนั้นมีลำดับขั้นตอน (Donner and Wheeler, 2001) ดังนี้

(1) การสำรวจสิ่งแวดล้อมของตนเอง (scanning your environment) เป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตนเอง การศึกษาลี้สิ่งแวดล้อมเหล่านี้ทำให้พยาบาลเกิดความกระฉับกระเฉงและเรียนรู้ที่จะมองโลกผ่านมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งทำให้สามารถกำหนดหรือบอกถึงโอกาสของตนเองในงานอาชีพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

(2) การประเมินและตรวจสอบตนเองอย่างสมบูรณ์ (completing your self-assessment and reality check) การประเมินตนเองเป็นการช่วยค้นหาโอกาสหรือทางเลือก เพราะจะทำให้พยาบาลรับรู้และเข้าใจในความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม จุดแข็ง และข้อจำกัดของตนเอง

(3) การสร้างวิสัยทัศน์ของงานอาชีพ (create your career vision) เป็นการกำหนดแนวทางที่มีความเป็นไปได้ในงานอาชีพ จริงพยาบาลต้องตั้งคำถามตนเองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งท้าทายหรือเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการหรือไม่

(4) การพัฒนาแผนกลยุทธ์สำหรับงานอาชีพ (developing your strategic career plan) เป็นขั้นตอนของการกำหนดกิจกรรม ระยะเวลาที่ใช้ และจุดมุ่งหมายที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของงานอาชีพ โดยพยาบาลจะต้องมีการทบทวนแผนกลยุทธ์และอาจมีการปรับเปลี่ยนเป้าหมายเมื่อประเมินถึงโอกาสและความก้าวหน้าในงานอาชีพระหว่างผู้เชี่ยวชาญกับผู้บริหารการพยาบาล

(5) การตลาดสำหรับตนเอง (marketing yourself) เป็นขั้นตอนของการสร้างสรรค์วิธีการในการนำเสนอตนเองอย่างเหมาะสม เพื่อให้ความต้องการด้านงานอาชีพบรรลุผล ประกอบด้วย การสร้างเครือข่าย การหาที่ปรึกษา และพัฒนาทักษะในการสื่อสาร

3) แนวทางการวางแผนงานอาชีพงานขององค์กร

เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงโอกาสในการที่จะได้รับความก้าวหน้าในองค์กร องค์กรควรมีการดำเนินการ ดังนี้ (นฤมล นิราทร, 2534: 35)

(1) การสร้างเส้นทางอาชีพ (career paths) การวางแผนงานอาชีพจะเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อ บุคคลสามารถมองเห็นเส้นทางอาชีพหรือ career paths ของตนได้ แม้ว่าการกำหนดเส้นทางจะเชื่อมต่อกับตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์กร แต่ก็สามารถที่จะกำหนดในระดับแผนกหรือระดับองค์กรได้

(2) การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและศักยภาพ การทราบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลทราบว่าตนเองอยู่ที่จุดใด และอาจใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดเส้นทางอาชีพรองได้อีก ข้อมูลย้อนกลับในทางบวกยังเป็นรางวัล

สำหรับการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจ ส่วนข้อมูลย้อนกลับในทางลบเป็นเครื่องเตือนใจ และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรได้มีการปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงาน

(3) การสร้างให้พนักงานมีความคาดหวังที่เป็นจริง หากความคาดหวังเกี่ยวกับอาชีพของพนักงาน ไม่สามารถเป็นจริงได้ การวางแผนงานอาชีพของพนักงานก็คงเป็นไปได้ยาก ซึ่งนำไปสู่ความไม่พอใจ ความรู้สึกไม่มีคุณค่า ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการออกจากงาน

(4) การแบ่งแยกความรับผิดชอบระหว่างองค์กรกับพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดอุปสรรคในทางปฏิบัติ โดยหน้าที่อันสำคัญขององค์กรคือการให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นแก่พนักงาน และตัวพนักงานเองจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบต่อการวางแผนงานอาชีพที่เป็นไปได้

(5) การจัดการกับข่าวสารข้อมูล ข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยโดยเฉพาะที่ เกี่ยวข้องกับพนักงานและเกี่ยวข้องกับองค์กรล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนงานอาชีพ

(6) การผสมผสานการวางแผนงานอาชีพงานเข้ากับกิจกรรมทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนงานอาชีพ การวางแผนงานอาชีพเป็นส่วนที่เชื่อมต่อการวางแผนกำลังคน การฝึกอบรมพัฒนาเข้าด้วยกัน การจัดหาคนเข้าทำงานก็ต้องคำนึงถึงแผนงานอาชีพและความต้องการในการพัฒนาของพนักงาน ขณะที่การวางแผนงานอาชีพก็ก่อให้เกิดทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ

นอกจากนี้แล้วแนวโน้มของบุคคลทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในการ ค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง การที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะมีความก้าวหน้าในงานอาชีพนั้นจึงถือเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นผู้ที่มีความต้องการสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ ดังนั้นองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการวางแผนงานอาชีพ

2.1.2 การจัดการงานอาชีพ (career management)

1) ความหมายของการจัดการงานอาชีพ (career management)

นฤมล นิราทร (2543: 2) กล่าวว่า การจัดการงานอาชีพจะเกี่ยวเนื่องกับ กระบวนการในการเสริมสร้างแนวคิดของตนเองที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของงาน และการเป็นผู้ทำงานที่ดี บุคคลจัดการกับอาชีพงานของตนโดยการตัดสินใจที่จะแสวงหา เลือกที่จะรับหรือ ปฏิเสธ งานต่างๆ ที่ผ่านเข้ามา การจัดการงานอาชีพในส่วนขององค์กรเป็นการเลือกสรรในการให้ โอกาสในการทำงานแก่บุคคลที่เห็นว่าสมควร ซึ่งหมายรวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคคลในแนวราบและ แนวตั้ง การบรรจุบุคคลที่มีความสามารถเข้ารับตำแหน่งงาน การจัดให้บุคคลมีโอกาสรับการพัฒนา และเสริมสร้างประสบการณ์ ในการจัดการงานอาชีพที่เหมาะสมนั้นจะต้องผสมผสานกิจกรรม ต่างๆ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550: 1) เสนอข้อคิดเห็นการจัดการงานอาชีพไว้ว่า การจัดการงานอาชีพที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นความร่วมมือกันทั้งในส่วนของบุคคลและองค์กร โดยในส่วนบุคคลได้มีการวางแผนบนพื้นฐานของความรู้ความสามารถของตนเอง ความมั่นคงขององค์กร ตลอดจนโอกาสต่างๆ ที่องค์กรมีให้กับพนักงาน และในส่วนขององค์กรนั้นการจัดองค์การ การออกแบบโครงสร้างการบริหาร รวมถึงการออกแบบโครงสร้างเงินเดือน ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

มาร์ควิสและฮัสตัน (Marquis & Huston, 2006: 247-249) กล่าวว่า การจัดการงานอาชีพ เป็นความรับผิดชอบขององค์กรในการพัฒนางานอาชีพ โดยการที่องค์กรสร้างเส้นทางอาชีพ (career paths) และบันไดของความก้าวหน้าในงานอาชีพ (advancement ladder) ซึ่งรวมทั้งการจัดให้บุคคลได้เข้าสู่ตำแหน่งที่เหมาะสม ในกระบวนการนี้ประกอบด้วย การประเมินการทำงานและศักยภาพของพนักงานอย่างถูกต้องเพื่อจัดการแนะแนวการศึกษาอบรมที่เหมาะสมที่สุดกับพนักงานแต่ละคน

สรุป การจัดการงานอาชีพ เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความร่วมมือระหว่างบุคลากรและองค์กรในการจัดการเพื่อให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในงานอาชีพ

2) แนวทางในการจัดการงานอาชีพ

นฤมล นีราทร (2534: 43) กล่าวว่า การจัดการงานอาชีพที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องใช้ความร่วมมือจากทั้งบุคคลและองค์กร โดยทั้งสองส่วนมีแนวทางในการจัดการงานอาชีพ ดังนี้

- (1) ด้านบุคลากร โดยบุคคลจะต้องมีการวางแผนบนพื้นฐานของความรู้ความสามารถของตนเอง ตัดสินใจที่จะแสวงหาและปฏิเสธในโอกาสต่างๆ ที่องค์กรจัดให้
- (2) ด้านองค์กรนั้นองค์กรจะต้องมีการพัฒนางานอาชีพ การเลือกสรรในการให้โอกาสในการทำงานแก่บุคลากรที่เห็นว่าเหมาะสมด้วยการสร้างเส้นทางอาชีพ (career path) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การออกแบบโครงสร้างการบริหาร รวมทั้งการออกแบบโครงสร้างเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จนั้นองค์กรจะต้องมีนโยบายในการบริหารจัดการบุคลากรที่ชัดเจนในด้านการใช้บุคลากร การพัฒนาพัฒนาบุคลากร และการธำรงรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีความพึงพอใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไป ดังนั้นการศึกษาทำความเข้าใจในความต้องการของมนุษย์จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจ

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchical Theory of Motivation)

มาสโลว์ (Maslow, 1954) กล่าวว่า ความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ โดยมาสโลว์เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปเป็นลำดับ ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัด เพราะเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่า และหากบุคคลยังไม่ได้รับความพึงพอใจก็จะทำให้บุคคลยังอยู่ภายใต้ความต้องการนี้อยู่ต่อไป

2) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) หรือความรู้สึกมั่นคง (safety or security)

3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love needs) บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของ โดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างบุคคลจะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจ การได้รับความรักและการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะมีชีวิตที่ไร้ค่าซึ่งมักเป็นสาเหตุให้เกิดความคับข้องใจและทำให้เกิดปัญหาในการปรับตัว

4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (self-esteem needs) มนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือ ยกย่องในสองลักษณะคือ 1) ความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) คือความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง และ 2) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือความต้องการมีเกียรติยศ ได้รับการยอมรับและการยกย่อง ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและเป็นที่ยอมรับในสิ่งที่ได้กระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความรู้สึกว่าชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก

5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (self-actualization needs) เป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถที่จะได้รับอย่างเหมาะสม ซึ่งบุคคลจะมีการ

ปรับปรุงตนเองและใช้พลังอย่างเต็มที่กับสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพ กล่าวได้ว่าการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ

3. พยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

กรมแพทย์ทหารอากาศเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการแพทย์ทหารและการแพทย์ทั่วไป กำหนดแนวทางผลิตบุคลากรสายแพทย์ โดยวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศทำการผลิตพยาบาลวิชาชีพ (กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารอากาศ, 2550: 2)

3.1 ความหมายพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ

ราชบัณฑิตยสถาน (2524: 283) ให้ความหมายของวิชาชีพ (professional) ว่า หมายถึง อาชีพประเภทใดประเภทหนึ่งที่มีอำนาจและสถานภาพทางสังคม เป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญในสังคม เช่น อาชีพทางการแพทย์ กฎหมาย ศาสนา วิศวกรรม และมีการสอนระดับมหาวิทยาลัย ผู้ประกอบวิชาชีพ โดยปกติจะต้องมีทักษะทางเทคนิคสูง และได้รับการศึกษาหรืออบรม จนเป็นที่ยอมรับอย่างเป็นทางการ มีหลักฐานแสดงวุฒิ

แมคเคลน และ แกรก (McClain & Gragg, 1966: 33) กล่าวว่า การพยาบาล เป็นศิลปะอย่างหนึ่งซึ่งต้องการความเมตตา กรุณาและความพร้อมของผู้พยาบาล เป็นการช่วยเหลือให้แต่ละบุคคลมีสุขภาพที่ดี โดยการนำกฎและหลักของศาสตร์อื่นๆ มาประกอบการพยาบาล เช่น ศาสตร์ในวิชาชีพวิทย์ สังคมวิทยา วิทยาศาสตร์ และอื่นๆ

พระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 ให้ความหมายของข้าราชการทหาร ไว้ว่า ข้าราชการทหาร หมายความว่า ข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร โดยมี “ยศทหาร” เป็นเครื่องแสดงฐานะหรือชั้นของทหาร

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า พยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และมีการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชตั้งแต่ 1 ปี โดยมีหน้าที่ให้บริการสุขภาพทั้งการป้องกัน การส่งเสริม การรักษา และการฟื้นฟูสภาพแก่ประชาชนผู้ใช้บริการด้วยความรู้ทางการแพทย์และความรู้ในศาสตร์ต่างๆ โดยสภากาชาดเป็นผู้ออกวุฒิบัตรในการรับรอง

3.2 ที่มาของพยาบาล วิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

พยาบาลทหารอากาศมีจุดกำเนิดมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2456 เพื่ออนุรักษ์กำลังพลซึ่งในขณะนั้นเริ่มด้วยหมู่พยาบาล ยังไม่มีแพทย์ ต่อมาปี พ.ศ. 2457 การบริการทางการแพทย์ทหารอากาศได้ปรับปรุงเป็นหมวดพยาบาล อยู่ในสังกัดกองบินทหารบก มีนายแพทย์เป็นผู้บังคับบัญชา ต่อมา

ปี พ.ศ.2466 หมวดพยาบาลได้เปลี่ยนเป็นหมวดเสนารักษ์ กรมอากาศยาน ปี พ.ศ. 2471 เริ่มมีนางพยาบาลผดุงครรภ์โดยยังไม่มีการจัดตั้งเป็นฝ่ายการพยาบาล ดังนั้นการจัดการทั้งหมดจึงดำเนินการผ่านธุรการโรงพยาบาล การปฏิบัติงานของพยาบาลในขณะนั้นเป็นเวร 12 ชั่วโมง ในปี พ.ศ. 2492 กองทัพอากาศมีการผลิตนักเรียนจำอากาศพยาบาลเพื่อใช้แทนพลทหารเสนารักษ์ และมีการเปิดรับพยาบาลหญิง มีการปฏิบัติงานเป็นเวร 8 ชั่วโมง

ในปี พ.ศ. 2498 มีการจัดตั้งแผนกพยาบาล แต่ด้วยสถานการณ์ขาดแคลนกำลังคนพยาบาลในประเทศไทยจึงทำให้กองทัพอากาศมีกำลังคนพยาบาลไม่เพียงพอต่อความต้องการ นายแพทย์ใหญ่ทหารอากาศมีโครงการจัดตั้งโรงเรียนนางพยาบาลเพื่อผลิตพยาบาลใช้เอง โดยมีการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการสัญญาบัตร แต่ด้วยความจำกัดของงบประมาณการลงทุนและอัตราตำแหน่งโครงการดังกล่าวจึงยังไม่สำเร็จ ต่อมาในปี พ.ศ. 2500 นาวาอากาศเอกสดับ ชีระบุตร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชและรักษาการแทนนายแพทย์ใหญ่ทหารอากาศในขณะนั้นเป็นผู้ผลักดันโครงการจัดตั้งโรงเรียนนางพยาบาลอีกครั้งและได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสภากองทัพอากาศอนุมัติให้จัดตั้งโรงเรียนนางพยาบาลหญิง ในชื่อ “โรงเรียนจำอากาศพยาบาลหญิง” สังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เมื่อ วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2500 โดยเปิดการศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย ระยะเวลา 4 ปี ผู้เข้ารับการศึกษาต้องสำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมตอนต้น (มัธยมปีที่ 6) เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2501 ต่อมา พ.ศ. 2526 โรงเรียนจำอากาศพยาบาลหญิง ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนพยาบาลทหารอากาศ” และเปลี่ยนชื่ออีกครั้งเป็น “วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ” ในปัจจุบัน โดยพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศได้รับการบรรจุเข้ารับราชการทหารในอัตราของนายทหารชั้นสัญญาบัตร โดยเริ่มที่ชั้นยศเรืออากาศตรี (โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช, 2552: 70-71) ดังนั้นในการทำงานของพยาบาลจึงมีการได้รับการแต่งตั้งและการเลื่อนชั้นยศ ดังนี้

1. การแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ

การแต่งตั้งยศให้แก่พยาบาลทหารอากาศผู้ซึ่งบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ตามข้อบังคับ กท. ว่าด้วยการแต่งตั้งยศทหาร โดยให้แต่งตั้งยศต่ำสุดก่อน คือ นายทหารสัญญาบัตรให้แต่งตั้งยศ เรืออากาศตรี ในการเลื่อนยศนั้นต้องมีหลักเกณฑ์ครบถ้วนดังต่อไปนี้ (พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกลาโหม พ.ศ. 2551)

1. มีตำแหน่งอัตราที่จะเลื่อนได้ โดยต้องดำรงตำแหน่งที่กำหนดอัตราชั้นยศในวันที่เลื่อนยศ ถ้าบรรจุให้รักษาราชการในตำแหน่งใดจะขอเลื่อนยศตามอัตราตำแหน่งที่รักษาราชการไม่ได้ เว้นแต่เป็นการเลื่อนยศในชั้นยศที่ต่ำกว่าตำแหน่งอัตราที่รักษาราชการ

2. มีจำนวนปีที่รับราชการตามที่กำหนด

3. รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นเงินเดือนขั้นต่ำสุดของยศที่จะเลื่อน ยกเว้นการเลื่อนยศต่ำกว่าชั้นยศ นาวาอากาศตรี ลงไป

พยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศมีการบรรจุและแต่งตั้งชั้นยศเมื่อแรกเข้าทำงานในฐานะข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพอากาศ และสามารถปรับเลื่อนชั้นยศ ตามจำนวนปีที่รับราชการในแต่ละชั้นยศและจำนวนปีที่รับราชการรวม ดังนี้

ชั้นยศเรืออากาศตรี (ร.ต.) พยาบาลจะต้องครองชั้นยศนี้เป็นเวลา 3 ปีและมีระยะเวลาในการรับราชการรวม 3 ปี จึงสามารถเลื่อนชั้นยศที่สูงขึ้นได้

ชั้นยศเรืออากาศโท (ร.ท.) พยาบาลจะต้องครองชั้นยศนี้เป็นเวลา 4 ปีและมีระยะเวลาในการรับราชการรวม 7 ปี จึงสามารถเลื่อนชั้นยศที่สูงขึ้นได้

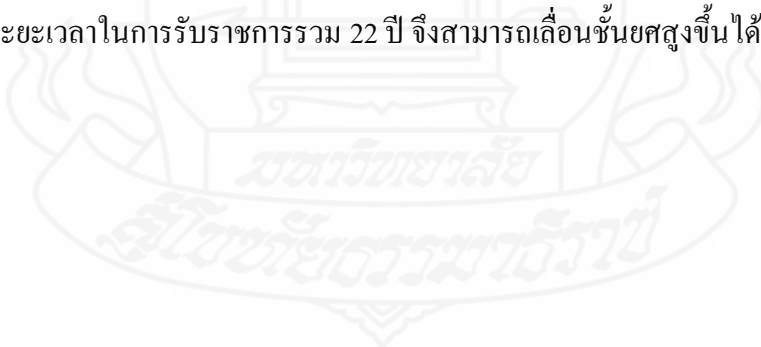
ชั้นยศเรืออากาศเอก (ร.อ.) พยาบาลจะต้องครองชั้นยศนี้เป็นเวลา 4 ปีและมีระยะเวลาในการรับราชการรวม 11 ปี จึงสามารถเลื่อนชั้นยศที่สูงขึ้นได้

ชั้นยศนาวาอากาศตรี (น.ต.) พยาบาลจะต้องครองชั้นยศนี้เป็นเวลา 3 ปีและมีระยะเวลาในการรับราชการรวม 14 ปี จึงสามารถเลื่อนชั้นยศที่สูงขึ้นได้

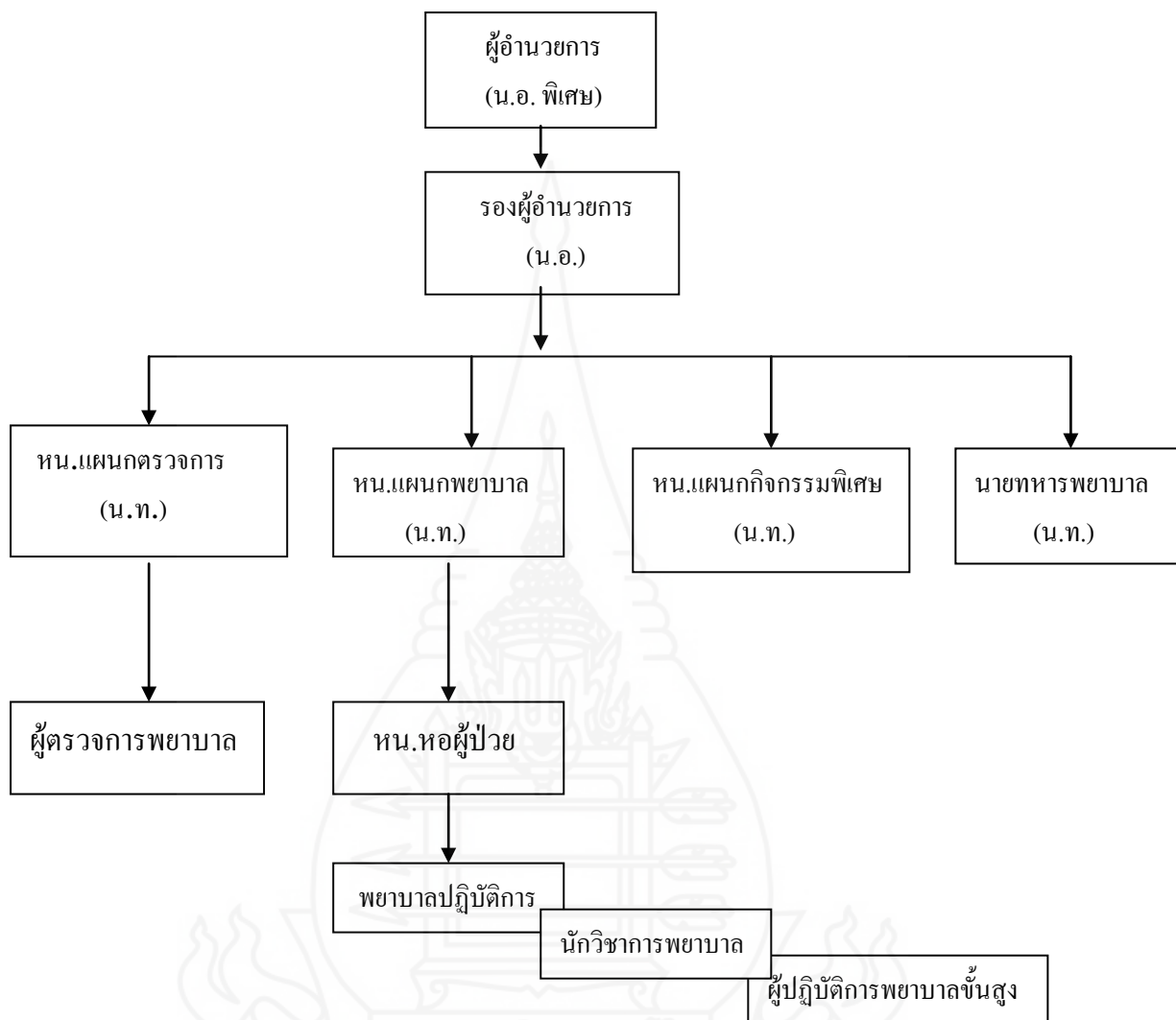
ชั้นยศนาวาอากาศโท (น.ท.) พยาบาลจะต้องครองชั้นยศนี้เป็นเวลา 3 ปีและมีระยะเวลาในการรับราชการรวม 17 ปี จึงสามารถเลื่อนชั้นยศที่สูงขึ้นได้

ชั้นยศนาวาอากาศเอก (น.อ.) พยาบาลจะต้องครองชั้นยศนี้เป็นเวลา 3 ปีและมีระยะเวลาในการรับราชการรวม 20 ปี จึงสามารถเลื่อนชั้นยศที่สูงขึ้นได้

ชั้นยศนาวาอากาศเอกพิเศษ (น.อ. พิเศษ) พยาบาลจะต้องครองชั้นยศนี้เป็นเวลา 2 ปีและมีระยะเวลาในการรับราชการรวม 22 ปี จึงสามารถเลื่อนชั้นยศที่สูงขึ้นได้



3.3 โครงสร้างตำแหน่งและยศของพยาบาล วิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างตำแหน่งและยศของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ
ที่มา : กองการพยาบาล รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พ.ศ. 2551 (ม.ป.ท.)

3.4 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (job specification)

การเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกองทัพอากาศ พยาบาลวิชาชีพ ต้องมีคุณสมบัติ ด้านการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้ (กองการพยาบาล รพ.ภูมิพลอดุลยเดช, 2551)

7. ผู้ตรวจการพยาบาล ต้องมีการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการพยาบาล/เทียบเท่า และได้รับการอบรมด้านการบริหารและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลจากสภาการพยาบาล มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชไม่น้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ด้านการบริหารระดับหอผู้ป่วย/หน่วยงานไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านการประเมินของคณะกรรมการ

8. หัวหน้าหอผู้ป่วย ต้องมีการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการพยาบาล/เทียบเท่า และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลจากสภาการพยาบาล มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชไม่น้อยกว่า 5 ปี ได้รับการศึกษาต่อ และ/หรือ ฝึกอบรมในสาขาที่ให้บริกการนั้นๆ มีประสบการณ์ด้านการบริหารและ/หรือผ่านการฝึกอบรมด้านการบริหารและผ่านการประเมินของคณะกรรมการ

9. ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APN) ต้องมีการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาลหรือสาขาที่เกี่ยวข้องและได้รับวุฒิบัตรแสดงความรู้ ความชำนาญเฉพาะทางการพยาบาล และการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล มีประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะสาขาไม่น้อยกว่า 3 ปี

10. นักวิชาการพยาบาล (nurse educator) ต้องมีการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาลและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากสภาการพยาบาลมีประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะสาขาไม่น้อยกว่า 5 ปี

11. พยาบาลปฏิบัติการ ต้องมีการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการพยาบาลและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากสภาการพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาลภายใต้การควบคุมดูแลของพยาบาลที่เลี้ยงไม่น้อยกว่า 2 เดือน เมื่อปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีและผ่านการประเมินของคณะกรรมการสามารถทำหน้าที่หัวหน้าเวรได้

3.5 เงินเดือนและค่าตอบแทนพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการทหารมีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2551 กำหนดให้ข้าราชการทหาร สังกัดกระทรวงกลาโหม รับเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนและบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งตามชั้นยศ ดังนี้

1. บัญชีอัตราเงินเดือน

1) นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศเรืออากาศตรี ถึง เรืออากาศเอก ให้ได้รับเงินเดือนระดับ น.1 ถึง น.2

- 2) นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศนาวาอากาศตรี ให้ได้รับเงินเดือนระดับ น.2 ถึง น.3
- 3) นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศนาวาอากาศโท ให้ได้รับเงินเดือนระดับ น.3 ถึง น.4
- 4) นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศนาวาอากาศเอก ให้ได้รับเงินเดือนระดับ น.4 ถึง น.5
- 5) นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศนาวาอากาศเอก อัตราเงินเดือนนาวาอากาศเอก พิเศษ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ น.5 ถึง น.6

โดยข้าราชการทหารสัญญาบัตรตั้งแต่ชั้นนาวาอากาศตรี ถึง พลอากาศจัตวาหรือ นาวาอากาศเอกพิเศษ ซึ่งได้รับเงินเดือนเต็มขั้นสูงสุดของระดับที่ตนได้รับอยู่ในขณะนั้น ใน ปึงบประมาณใด หากผ่านการประเมินสมรรถภาพ ความประพฤติ ความรู้ความสามารถ และผลการ ปฏิบัติหน้าที่แล้ว ให้มีสิทธิได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดไว้อีกระดับหนึ่ง โดย เริ่มต้นให้ได้รับเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงไม่ต่ำกว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ดังตารางในภาคผนวก

2. บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่ง

การรับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการทหารมีการกำหนดเป็นบัญชีตาม ประเภท ซึ่งแบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) ประเภทบริหาร ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ (1) บริหารระดับสูง ได้แก่ ผู้ที่ดำรง ชั้นยศตั้งแต่ น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ. (พิเศษ) ขึ้นไปซึ่งมีการกำหนดให้รับเงินประจำตำแหน่งตาม ชั้นยศ คือ ตั้งแต่ 10,000 – 21,000 บาท (2) บริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้ที่ดำรงชั้นยศ น.อ. โดยมีการ รับเงินประจำตำแหน่ง 5,600 บาท

2) ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งกำหนดให้ผู้ดำรงชั้นยศ ตั้งแต่ น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ. (พิเศษ) ขึ้นไป รับเงินประจำตำแหน่งตามชั้นยศที่ดำรงอยู่ ตั้งแต่ 9,900 – 15,600 บาท และผู้ที่ดำรงชั้นยศ น.ท. และ น.อ. รับเงินประจำตำแหน่ง 3,500 และ 5,600 บาท ตามลำดับ

3) ประเภทตุลาการพระธรรมนูญ และอัยการทหาร ซึ่งกำหนดให้ผู้ดำรงชั้น ยศตั้งแต่ น.ท. ขึ้นไป รับเงินประจำตำแหน่งตามชั้นยศที่ดำรงอยู่ ตั้งแต่ 3,500 – 15,600 บาท

4) ประเภทวิชาการในโรงเรียนทหาร ซึ่งกำหนดให้มีการรับเงินประจำตำแหน่ง ตามตำแหน่งทางวิชาการ คือ (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชั้นยศ น.ต. และ น.ท. รับเงินประจำตำแหน่ง 3,500 บาท และ ชั้นยศ น.อ. รับเงินประจำตำแหน่ง 5,600 บาท (2) รองศาสตราจารย์ ชั้นยศ น.ท. และ น.อ. รับเงินประจำตำแหน่ง 5,600 บาท และชั้นยศ น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ. (พิเศษ) 9,900 บาท

(3) ศาสตราจารย์ ชั้นยศ น.อ. อัตรารเงินเดือน น.อ. (พิเศษ) และ พล.อ.ต. รับเงินประจำตำแหน่ง 13,000 บาท และ ชั้นยศ พล.อ.ท. ขึ้นไป รับเงินประจำตำแหน่ง 15,600 บาท ดังตารางแสดงในภาคผนวก ง

4. การวิจัยเชิงคุณภาพ

4.1 ความหมาย ความสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) กำเนิดมาจากวิชามานุษยวิทยาซึ่งเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งของสาขาสังคมศาสตร์ (social sciences) โดยมีเป้าหมายเพื่อทำความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ และเข้าใจความเหมือนและแตกต่างในพฤติกรรมด้านต่างๆ ของมนุษย์ในแต่ละชาติพันธุ์ และสังคมวัฒนธรรม นักมานุษยวิทยาจึงใช้งานวิจัยสนาม (field research) เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ความเข้าใจดังกล่าว (นิศา ชูโต, 2545: สุภางค์ จันทวานิช, 2551: ศิริพร จิรวัดน์กุล, 2548 และ มณี อาภานันท์กุล, 2549)

การวิจัยเชิงคุณภาพ หมายถึง การศึกษาปรากฏการณ์สังคมจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงในทุกมิติ เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมนั้น เป็นการแสวงหาความรู้โดยเน้นความสำคัญของข้อมูลด้านความรู้สึคนึกคิด การให้ความหมายหรือการให้นิยามสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนการกำหนดค่านิยมและอุดมการณ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์นั้นๆ มักเป็นการติดตามศึกษาระยะยาวและใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลแบบการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัยเป็นหลัก (สุภางค์ จันทวานิช, 2551)

จากความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพในข้างต้นจึงทำให้เห็นได้ว่าการวิจัยเชิงคุณภาพมีลักษณะดังต่อไปนี้

4.2 ลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพ

4.2.1 เน้นการมองปรากฏการณ์ให้เห็นภาพรวม โดยการมองจากหลายแง่มุม กล่าวคือการใช้แนวคิดใดแนวคิดหนึ่งในการศึกษาปรากฏการณ์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะเจาะจงทำให้ข้อค้นพบที่ได้เป็นเพียงเลี้ยวเสี้ยวแทนที่จะเห็นภาพเต็มรูปของปรากฏการณ์ซึ่งเกิดจากความเกี่ยวพันกันของหน่วยย่อยๆ หรือบุคคลหลายกลุ่ม ด้วยเหตุนี้การวิจัยเชิงคุณภาพจึงมักศึกษาตัวแปรจำนวนมากและเป็นสหวิทยาการ

4.2.2 เป็นการศึกษาติดตามระยะยาวและเจาะลึก เพื่อให้เข้าใจความเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์สังคมซึ่งมีความเป็นพลวัต และเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและสามารถมองภาพได้จากหลายแง่มุม

4.2.3 ศึกษาปรากฏการณ์ในสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ เพื่อให้เข้าใจความหมายของปรากฏการณ์จึงมีการวิจัยในสนาม (field research) ในการวิจัยเชิงคุณภาพจะไม่มี การควบคุม และทดลองในห้องปฏิบัติการ ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยได้เห็นปรากฏการณ์ในบริบททางสังคมและวัฒนธรรม

4.2.4 คำเนื่งถึงความเป็นมนุษย์ของผู้ถูกวิจัย นักวิจัยเชิงคุณภาพจะให้ความสำคัญและเคารพผู้ถูกวิจัยในฐานะที่เป็นเพื่อนมนุษย์ โดยผู้วิจัยจะไม่ฝืนใจหากผู้ถูกวิจัยไม่มีความเต็มใจในการให้ข้อมูล ไม่นำข้อมูลของผู้ถูกวิจัยไปใช้ในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ถูกวิจัย และจะไม่มุ่งรักษาสภาพทวิสัยโดยวิธีแบ่งเส้นกั้นระหว่างผู้วิจัยและผู้ถูกวิจัย

4.2.5 ใช้การพรรณนาและการวิเคราะห์แบบอุปนัย นักวิจัยเชิงคุณภาพจะให้รายละเอียดเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของชุมชนหรือกรณีศึกษาในลักษณะของการพรรณนา ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ผู้อ่านงานวิจัยเกิดความเข้าใจปรากฏการณ์ได้ลึกซึ้งและอาจตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลนักวิจัยเชิงคุณภาพจะใช้วิธีการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (induction) โดยมีการนำข้อมูลเชิงรูปธรรมย่อยๆ หลายๆ กรณีมาสรุปเป็นข้อสรุปเชิงนามธรรมโดยพิจารณาจากลักษณะร่วมที่พบ

4.2.6 เน้นปัจจัยหรือตัวแปรด้านความรู้สึกนึกคิด จิตใจ และความหมายที่มนุษย์กำหนดขึ้น เพราะนักวิจัยเชิงคุณภาพเชื่อว่าองค์ประกอบด้านจิตใจ ความคิดและความหมายคือสิ่งที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมมนุษย์และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออก การทำความเข้าใจอย่างชัดเจนจะทำให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้

4.3 ปรัชญาพื้นฐานของการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพมีพื้นฐานมาจากแนวคิดปรากฏการณ์นิยม (phenomenology) ซึ่งแนวคิดนี้ถูกพัฒนาขึ้นสำหรับอธิบายจิตใจและพฤติกรรมมนุษย์มากกว่าปรากฏการณ์ธรรมชาติ จึงเน้นความรู้ที่เกี่ยวกับมนุษย์เท่านั้น แนวคิดดังกล่าวเน้นความสำคัญของวิธีที่มนุษย์ให้ความหมายกับสถานการณ์หรือสิ่งต่างๆ จึงเชื่อว่าความรู้ที่แท้จริงมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับว่ามนุษย์แต่ละกลุ่มหรือแต่ละคนให้ความหมายหรือนิยามสถานการณ์ต่างกันอย่างไร ดังนั้นความรู้จึงมีลักษณะอัตวิสัย ถูกสร้างขึ้นและอาจเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวความรู้เองกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแนวคิดปรากฏการณ์นิยมถูกพัฒนาต่อมาเป็นแนวคิดปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (symbolic interactionism) จึงพิจารณาว่าวิธีการเชิงคุณภาพเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงความรู้ที่มีลักษณะอัตวิสัยขึ้นอยู่กับการนิยามสถานการณ์ (definition of a situation) ของมนุษย์ จะเห็นได้ว่าวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจะช่วยให้เราสามารถมองเห็นแนวทางที่จะหาคำตอบต่อข้อสงสัยเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์โดยเฉพาะในขั้นตอนที่คำตอบยังเลื่อนราง หรือผู้วิจัยเองก็ยังไม่

แน่ใจว่าจะตั้งข้อสงสัยหรือคำถามอย่างไร จากการพยายามแสวงหาความรู้ที่หลากหลายและเป็น
อรรถวิสัย ผู้วิจัยจะสามารถก่อรูป (reconstruct) ความรู้ความเข้าใจให้ปรากฏเป็นรูปเป็นร่างขึ้นมา
วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจึงเหมาะสมที่จะใช้ในการตอบปัญหาหรือทำความเข้าใจปรากฏการณ์สังคม
ที่ผู้วิจัยเองก็ยังไม่มีความกระจ่างในตัวปัญหาที่ต้องการสมมติฐานหรือแนวทางการตั้งข้อสงสัยที่
เหมาะสมกับตัวปัญหา

แนวคิดปรากฏการณ์นิยมยังเป็นพื้นฐานของแนวคิด post-structuralism และ
postmodernism และล่าสุดคือแนวคิด constructivism ซึ่งเชื่อว่าความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์หรือ
ความเป็นจริงทางสังคมถูกสร้างขึ้นโดยบุคคลหรือกลุ่ม ไม่ใช่สิ่งที่ดำรงอยู่แล้วและถูกค้นพบ
มิได้มีความเป็นหนึ่งเดียว ความเป็นจริงทางสังคมจะมีลักษณะหลากหลาย เมื่อสร้างความเป็นจริง
นั้นขึ้นมาแล้ว บุคคลหรือกลุ่มก็มีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มของตนหรือกับผู้อื่นตามความเป็นจริงของตน
ทั้งนี้อาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม ความเป็นจริงเช่นนี้ผู้วิจัยสามารถรับรู้ได้ อาจตีความ
และก่อรูปความเป็นจริงขึ้นมาใหม่อีกครั้ง (reconstruction) เพื่อให้เข้าใจชัดเจนขึ้นได้

4.4 การใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ศาสตร์แต่ละศาสตร์ต้องการวิธีการวิจัยต่างกันตามเนื้อหาของความรู้ของศาสตร์
นั้นๆ นอกจากนั้นวัตถุประสงค์ของการวิจัยยังเป็นตัวกำหนดวิธีการ เมื่อทำความเข้าใจในสอง
ประการนี้แล้วจะทำให้นักวิจัยสามารถควรเลือกวิธีการวิจัยได้อย่างเหมาะสม สำหรับวิธีการวิจัยเชิง
คุณภาพจะเลือกใช้เมื่อผู้วิจัยมีความต้องการศึกษา ดังนี้

1. เมื่อต้องการสร้างสมมติฐานหรือทฤษฎีใหม่ ตลอดจนข้อเท็จจริงใหม่จากที่เคยรู้
กันมาแต่เดิม และเมื่อต้องการสร้างทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ของศาสตร์สำหรับสภาพที่ยังขาดทฤษฎี
ของตนเอง เพราะทฤษฎีทางสังคมขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม (context) เป็นสำคัญ
2. เมื่อต้องการศึกษากระบวนการของปรากฏการณ์สังคมว่าได้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงอะไรจากระยะเวลาหนึ่งไปยังอีกระยะเวลาหนึ่ง โดยมีเงื่อนไขอะไรเกิดขึ้นใน
กระบวนการนั้น
3. เมื่อต้องการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ในระดับลึกซึ่งถึงความหมายของ
ปรากฏการณ์นั้นๆ สำหรับสมาชิกสังคมหรือกลุ่มสังคม
4. เมื่อต้องการไม่ให้ความผิดพลาดในการตีความหมายของผู้วิจัยและผู้ถูกวิจัย
5. เมื่อต้องการทำวิจัยในเรื่องที่มีลักษณะเป็นนามธรรม
6. เมื่อต้องการข้อมูลระดับลึกมาประกอบการตัดสินใจในการวางแผน เพราะ
ในบางครั้งตัวเลขที่รวบรวมได้และผลงานวิจัยเชิงปริมาณ ไม่ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจในการ
วางแผน

7. เมื่อทำการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้มีความเข้าใจในปัญหาอันจะนำไปสู่การหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนา

การวิจัยคือการค้นหาข้อเท็จจริงเพื่อนำมาตอบปัญหาที่ตั้งไว้ การที่จะได้คำตอบที่นำเชื่อถือได้นั้นจำเป็นต้องมีการค้นหาข้อเท็จจริงอย่างเป็นระบบระเบียบ ในการกำหนดระเบียบวิธีวิจัยนั้นก็เพื่อการตรวจสอบและทำให้กระบวนการวิจัยมีความถูกต้องรัดกุม

4.5 กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยที่มีพื้นฐานความเชื่อแบบปรากฏการณ์นิยม ซึ่งให้ความสำคัญแก่ข้อมูลด้านความรู้สึก โลกทัศน์ ความหมายและวัฒนธรรม เน้นการเข้าไปสัมผัสกับข้อมูลหรือปรากฏการณ์โดยตรง มุ่งที่จะกระตุ้นหรือก่อให้เกิดสมมติฐานและข้อสรุปใหม่ๆ มากกว่าพิสูจน์สมมติฐานเดิม

ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมตัวทำงานในสนาม คำว่า สนาม ในที่นี้หมายถึงสถานที่ที่นักวิจัยจะไปทำวิจัย เป็นขั้นตอนที่สำคัญเพราะเป็นการปูรากฐานของงาน โดยผู้วิจัยต้องมีการเลือกสนามที่เหมาะสม มีการกำหนดบทบาทของนักวิจัยอย่างถูกต้องเหมาะสม การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ที่อยู่ในสนาม เหล่านี้เป็นหัวใจหลักของงานวิจัยเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การสังเกต (observation) ซึ่งเป็นวิธีการหาข้อเท็จจริง คำว่า สังเกต ในที่นี้หมายถึง การเฝ้าดูสิ่งที่เกิดขึ้นหรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเอาใจใส่และกำหนดไว้อย่างมีระเบียบวิธี เพื่อวิเคราะห์หรือหาความสัมพันธ์ของสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นกับสิ่งอื่น

ขั้นตอนที่ 4 การสัมภาษณ์ เป็นรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ถามและผู้ตอบ ภายใต้กฎเกณฑ์ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูล เป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมาย ดังนั้นการสัมภาษณ์จึงมีลักษณะของความยืดหยุ่น ผู้สัมภาษณ์มีโอกาสอธิบายขยายความหรือซักถามคำถามเพิ่มเติมติดต่อกันเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจจุดประสงค์ของผู้สัมภาษณ์ นอกจากนี้ในขณะที่สัมภาษณ์ยังสามารถสังเกตพฤติกรรมต่างๆ ของผู้ตอบได้ การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (structural interview or formal interview) ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับการใช้แบบสอบถาม คำถามต่างๆ ถูกกำหนดเป็นแบบสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า ดังนั้นลักษณะของการสัมภาษณ์จึงเป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว
2. การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (non structural interview) เป็นวิธีการที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้งเกี่ยวกับวัฒนธรรมของกลุ่มชน และข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่ยังไม่มีผู้รวบรวมมาก่อน ข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาศึกษาวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพและเข้าใจปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม โดยส่วนใหญ่ผู้วิจัยหรือผู้วิเคราะห์ข้อมูลมักเป็นผู้สัมภาษณ์

เอง ผู้สัมภาษณ์อาจเตรียมแนวคำถามกว้างๆ มาล่วงหน้า การสัมภาษณ์ประเภทนี้อาจแบ่งเป็น 4 แบบ ดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (informal interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดกว้างไม่จำกัดคำตอบเพราะมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีอิสระที่จะอธิบายแนวความคิดของตนเอง ดังนั้นการสัมภาษณ์แบบนี้จึงเหมาะที่จะใช้กับเรื่องที่ผู้วิจัยไม่ต้องการกำหนดกรอบแนวคิดเฉพาะเจาะจงสำหรับข้อมูลที่จะได้รับ ฉะนั้นผู้วิจัยจึงต้องมีการวางแผนข้อคำถามไว้คร่าวๆ เพื่อให้ข้อมูลที่รับตอบคำถามเหล่านั้น

2.2 การสัมภาษณ์แบบมีจุดความสนใจเฉพาะ (focus interview) หรือการสัมภาษณ์เจาะลึก (indepth interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้สัมภาษณ์มีจุดสนใจอยู่แล้ว จึงพยายามหันความสนใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ให้เข้าสู่จุดที่สนใจ เพราะผู้สัมภาษณ์อาจไม่ต้องการทราบเหตุผลหรือข้อเท็จจริงในเรื่องหนึ่งเรื่องใดทุกขั้นตอนหากอยู่นอกเหนือขอบเขตของการวิจัย ดังนั้นลักษณะสำคัญของการสัมภาษณ์แบบนี้ผู้วิจัยจะต้องรู้ก่อนแล้วว่าต้องการข้อมูลอะไร เมื่อเป็นเช่นนั้นผู้วิจัยจึงต้องมีการโยนเข้าหาประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์หากผู้ให้สัมภาษณ์ได้ออกนอกประเด็น

2.3 การตะล่อมกล่อมเกล่า (probe) เป็นการซักถามที่ล้วงเอาส่วนลึกของความคิดออกมาให้มากที่สุด เป็นวิธีการที่ผู้วิจัยจะต้องแสดงท่าทีค่อนข้างก้าวร้าว นักวิจัยที่มีประสบการณ์น้อยไม่ควรนำมาใช้เพราะอาจควบคุมสถานการณ์ที่เกิดจากปฏิกิริยาของผู้ตอบไม่ได้

2.4 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant interview) เป็นการสัมภาษณ์โดยกำหนดตัวผู้ตอบเป็นการเฉพาะเจาะจงเพราะจะทำให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและกว้างขวางตามความต้องการของผู้วิจัย ดังนั้นจึงเรียกผู้ให้ข้อมูลว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยต้องค้นหาว่าในสนามที่ตนทำการศึกษาอยู่นั้นมีใครบ้างเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะต้องเป็นสมาชิกคนหนึ่งกระแสหลัก (mainstream) ของชุมชน เป็นผู้ที่มิใช่ข้อมูลที่ทันสมัยหรือทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้แล้วต้องเป็นผู้ที่ชอบแสดงความคิดเห็นและมีความละเอียดอ่อนมาก ส่วนใหญ่ในการศึกษาคควรใช้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมากกว่าหนึ่งคน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการอื่น นอกเหนือไปจากการสังเกตและการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นวิธีการหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นักวิจัยอาจพิจารณาใช้แบบสำรวจแบบสอบถาม หรือแบบทดสอบร่วมด้วย เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และต่อการตอบปัญหา

ขั้นตอนที่ 6 การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อแสดงให้เห็นถึงความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของข้อมูล นักวิจัยเชิงคุณภาพจึงได้วางมาตรการที่จะป้องกันความผิดพลาดด้วยการตรวจสอบข้อมูลและการวิเคราะห์

1. การตรวจสอบข้อมูล ในการตรวจสอบข้อมูลนั้นจะต้องคำนึงถึงความเพียงพอ และตอบปัญหาของการวิจัย การตรวจสอบข้อมูลที่ใช้กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพคือการ ตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation) ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

1.1 การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) เป็นการพิสูจน์ว่า ข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ โดยมีวิธีการคือ การสอบแหล่งของข้อมูล โดยคำนึงถึง แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล

1.2 การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (investigator triangulation) เป็นการ ตรวจสอบว่าผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลต่างกันอย่างไร จึงควรมีผู้วิจัยหลายคน

1.3 การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (theory triangulation) เป็นการ ตรวจสอบว่า หากผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมาก น้อยเพียงใดซึ่งทำได้ง่ายในระดับสมมติฐานชั่วคราว (working hypothesis) ส่วนการตรวจสอบสาม เส้าด้านทฤษฎีในการตีความสร้างข้อสรุปเหตุการณ์จะทำให้ยากกว่าการตรวจสอบด้านอื่น

1.4 การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (methodological triangulation) เป็นการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน ซึ่งอาจ กระทำได้โดยทำการซักถามผู้ให้ข้อมูลสำคัญและได้มีการตีความหมายและเขียนรายงานแล้วนำมา ให้กลุ่มบุคคลดังกล่าวอ่านทบทวนข้อมูลและการตีความหมายอีกครั้ง

2. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนที่สำคัญและยากในกระบวนการของการวิจัย เชิงคุณภาพ เนื่องจากในการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเชิงคุณภาพนั้นเป็นวิธีการสร้างข้อสรุปจาก การศึกษารูปแบบหรือข้อมูลจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงขึ้นอยู่กับเนื้อหาของข้อมูล เป็นสำคัญ ซึ่งจะต้องมีเทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป ในการวิเคราะห์แบบนี้มีวิธีการหลัก ที่ใช้กันอยู่ 3 ชนิดคือ

1) การวิเคราะห์แบบอุปนัย (analytic induction) เป็นวิธีการตีความสร้าง ข้อสรุปข้อมูลจากรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็น เป็นสิ่งที่นักวิจัยต้องทำตลอดเวลา ข้อสรุป ที่ได้ในขั้นตอนนี้เรียกว่า สมมติฐานชั่วคราว (working hypothesis) เมื่อสมมติฐานได้รับการพิสูจน์ และตรวจสอบแล้วจึงจะเป็นข้อสรุป

2) การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (typological analysis) เป็น การวิเคราะห์ด้วยการจำแนกข้อมูลเป็นชนิดๆ ได้แก่ (1) ข้อมูลที่ใช้แนวคิดทฤษฎี Lofland (1971) แยกออกเป็นการกระทำ (acts) กิจกรรม (activities) ความหมาย (meanings) ความสัมพันธ์ (relationship) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม (participation) และสภาพสังคม (setting) ซึ่งมีประโยชน์

ในแง่ของการตรวจสอบว่าผู้วิจัยทำงานครบถ้วนหรือไม่ และยังอธิบายถึงความเป็มา สาเหตุและผลลัพธ์ การค้นพบสาเหตุที่หลากหลายจะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนสมมติฐาน ซึ่งจะไปสู่การพิสูจน์และข้อสรุป และ (2) ข้อมูลที่ไม่ใช่แนวคิดทฤษฎี เป็นการวิเคราะห์ตามความเหมาะสมของข้อมูล อาจใช้สามัญสำนึกหรือประสบการณ์ของผู้วิจัย โดยผู้วิจัยจะจำแนกข้อมูลเป็นชนิดต่างๆ ที่สัมพันธ์กับแบบแผนของชีวิต แล้วนักวิจัยจึงจะพิจารณาความสม่ำเสมอของการเกิดของข้อมูลชนิดต่างๆ อย่างไรก็ตามในการจำแนกข้อมูลเป็นชนิดทั้งที่ใช้และไม่ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีจะทำให้ผู้วิจัยได้มีการกำหนด หน่วยการวิเคราะห์ ให้แก่ข้อมูล

3) การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล (constant comparision) โดยการนำข้อมูลมาเปรียบเทียบเป็นปรากฏการณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างข้อสรุปเชิงนามธรรมและการสร้างทฤษฎี

4.6 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเชิงคุณภาพสามารถประมวลเป็นขั้นตอนหลักๆ ได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ (สุภางค์ จันทวานิช, 2551)

ขั้นที่หนึ่ง การใช้แนวคิดทฤษฎีและการสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์วิธีการทางตรรกะแบบอุปนัย (inductive method) เน้นว่าข้อมูลเชิงรูปธรรมหรือข้อเท็จจริง (facts) ในปรากฏการณ์เป็นที่มาของการได้ความรู้หรือแนวคิด ดังนั้นการวิจัยเชิงคุณภาพจึงเน้นกระบวนการแสวงหาความรู้จากข้อเท็จจริงสู่ข้อสรุปที่เป็นแนวคิดทฤษฎี นักวิจัยเชิงคุณภาพอาจใช้แนวคิดทฤษฎีในการวิจัยสามขั้นตอนหลักๆ คือ 1) ก่อนเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแนวคิดทฤษฎีจะช่วยให้การวิจัยมีกรอบกว้างๆ และมีระบบในการศึกษาปรากฏการณ์ และจะทำให้เกิดแง่มุมในการมองปัญหาสามารถสร้างสมมติฐานชั่วคราว 2) ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล แนวคิดทฤษฎีจะช่วยผลักดันหรือสร้างสมมติฐานและข้อสรุปชั่วคราวอย่างมีทิศทาง การนำแนวคิดทฤษฎีที่แตกต่างกันมาใช้ในขั้นนี้จะทำให้ข้อมูลมีคุณภาพสูง และ 3) ในขั้นวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างบทสรุป นักวิจัยนำข้อสรุปเบื้องต้นที่สร้างขึ้นจากข้อมูลมาพิจารณาว่าสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีใดที่ได้ศึกษาไว้ นักวิจัยอาจพิจารณาในรายละเอียดว่ากระบวนการและเงื่อนไขต่างๆ ในปรากฏการณ์เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีหรือไม่แล้วสรุปอภิปรายตามข้อค้นพบที่ได้จากการเปรียบเทียบ หากข้อสรุปเบื้องต้นหรือบทสรุปการวิจัยที่สร้างขึ้นจากข้อมูลไม่เหมือนกับแนวคิดทฤษฎีใดที่ได้มีผู้เสนอไว้ นักวิจัยจะต้องพิสูจน์ตรวจสอบบทสรุปของตนจนแน่ใจในความเชื่อถือได้ แล้วจึงเสนอว่าข้อค้นพบที่ได้เป็นการสร้างสมมติฐานใหม่หรือแนวคิดใหม่สำหรับอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ

ขั้นที่สอง การตรวจสอบข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์ใน 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้มั่นใจในความเชื่อถือได้ของข้อมูล การไม่มีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดทั้งการไม่ได้ทดสอบทางสถิติเพื่อหาความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ และการเก็บข้อมูลจากกลุ่มคนจำนวนน้อยล้วนเป็นจุดอ่อนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อป้องกันข้อสงสัยดังกล่าว นักวิจัยเชิงคุณภาพจึงมีวิธีการ ดังนี้

1.1 นำเสนอข้อมูลเบื้องต้นอย่างละเอียดด้วยวิธีการพรรณนาจะทำให้เห็นภาพของชุมชนและบุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์ที่ศึกษาอย่างละเอียดชัดเจนทุกแง่มุม ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้อ่านจะย้อนมาตรวจสอบได้เมื่อผู้วิเคราะห์ตีความหมายข้อมูลในขั้นต่อไป

1.2 ทำความเข้าใจกับผู้อ่านข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับภาษาที่ใช้เนื่องจากการข้อความชาติพันธุ์วรรณนาเป็นเรื่องของชีวิตมนุษย์และสังคม ดังนั้นข้อมูลจึงเป็นเรื่องของชีวิตมีบุคคลโลดแล่นเป็นตัวตนปรากฏอยู่ตลอดเวลา และภาษาที่ใช้ที่ไม่เป็นทางการหรือเป็นวิชาการ

1.3 สำหรับนิสิตนักศึกษาที่ทำวิทยานิพนธ์โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพควรขอให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้มีโอกาสออกไปสัมผัสปรากฏการณ์ที่ศึกษาในสนามจริง จะทำให้การซักถามข้อมูลของอาจารย์เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลมีทิศทางดีขึ้น

1.4 ผู้วิจัยอาจยืนยันความเชื่อถือได้ของข้อมูลด้วยการให้บุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์ที่ศึกษาตรวจสอบและรับรองความถูกต้องโดยการอ่านข้อมูลดังกล่าวพร้อมให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งใช้ได้กับทั้งข้อมูลเบื้องต้นและข้อมูลที่นักวิจัยวิเคราะห์ตีความแล้ว

1.5 ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) ซึ่งเป็นการแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกันแล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาเปรียบเทียบซึ่งกันและกัน

2. เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและคุณภาพของข้อมูล โดยปกติแล้วการตรวจสอบแบบนี้จะทำเมื่อได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลาพอสมควร หากข้อมูลที่ได้ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์จะทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลเพิ่มเติมและทำการวิเคราะห์เบื้องต้นไปด้วย

ขั้นที่สาม การจดบันทึกและการทำดัชนีข้อมูล (notetaking and indexing) ซึ่งจะ

กระทำทั้งในขณะที่และหลังจากการตรวจสอบข้อมูล

1. การจดบันทึกข้อมูล จะต้องให้ความระมัดระวังเป็นอย่างมากเนื่องจากวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นจะไม่เน้นการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นบันทึกนี้จึงเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญที่นักวิจัยจะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ โดยสิ่งที่จะจดบันทึกตลอดทั้งวิธีการจดบันทึกนั้นไม่มีรูปแบบตายตัวแต่จะขึ้นอยู่กับเนื้อหาของการวิจัยนั้นๆ ประสบการณ์ของผู้วิจัย และที่สำคัญคือสมมติฐานชั่วคราว โดยปกติแล้วบันทึกมี 2 ชนิด คือ 1) บันทึกย่อ คือสิ่งที่นักวิจัยจดขณะที่เก็บข้อมูล ซึ่งอาจจดเฉพาะหัวข้อหรือถ้อยคำสำคัญ และ 2) บันทึกฉบับสมบูรณ์ คือการเรียบ

เรียงข้อมูลที่ได้จากการบันทึกย่อ ซึ่งควรกระทำให้แล้วเสร็จก่อนที่จะทำการเก็บข้อมูลครั้งต่อไป และที่สำคัญในการบันทึกข้อมูลควรมีการจดบันทึกโดยแบ่งแยกระหว่างส่วนที่เป็นข้อมูลกับส่วนที่เป็นความเห็นของผู้วิจัย

2. การทำดัชนีข้อมูล หรืออาจเรียกว่าการทำรหัส (coding) คือการเลือกคำบางคำมาใช้เพื่อจัดหมวดหมู่ข้อมูล การทำดัชนีมีความสำคัญเพราะจะทำให้นักวิจัยจดจำข้อมูลได้ นอกจากนี้แล้วดัชนีข้อมูลยังทำให้นักวิจัยสามารถดึงข้อมูลมาใช้ในการคิดเชื่อมโยงเปรียบเทียบข้อมูลตลอดทั้งการวิเคราะห์ซึ่งจะทำให้มีการสร้างสมมติฐานชั่วคราวได้ดี ดังนั้นการทำดัชนีข้อมูลจะทำให้ นักวิจัยทราบว่าควรวิเคราะห์ข้อมูลลงไปได้ลึกถึงระดับใด การทำดัชนีข้อมูลสามารถจำแนกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ดัชนีเชิงบรรยาย ได้แก่คำหรือข้อความที่สร้างขึ้นที่เป็นการบรรยายพรรณนา 2) ดัชนีเชิงตีความ ได้แก่คำหรือข้อความที่มีลักษณะซับซ้อนขึ้นมักเป็นรายละเอียดที่เพิ่มขึ้นมา และ 3) ดัชนีเชิงอธิบาย คือคำหรือข้อความที่แสดงแบบแผนของเหตุการณ์ แสดงความเชื่อมโยงหรือสัมพันธ์ ในการทำดัชนีข้อมูลมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 การเขียนบัญชีรายการดัชนีซึ่งทำได้ตั้งแต่ก่อนเริ่มเก็บข้อมูล โดยคำเหล่านี้มักได้มาจากการกรอบแนวคิดทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับปัญหาของการวิจัยนั้นๆ

2.2 การปรับปรุงบัญชีรายการดัชนีตามที่สนะของคนในเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในปรากฏการณ์ การปรับปรุงบัญชีอาจไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนคำที่คิดไว้แต่เดิมให้ เป็นไปตามที่คนในใช้เสมอไปแต่อาจปรับโดยนำคำทั้งสองแหล่งมาไว้ด้วยกันซึ่งจะช่วยเตือนให้นักวิจัยไม่ละเลยว่าคนในเขาเรียกหรือรับรู้สิ่งต่างๆ อย่างไร อย่างไรก็ตามการนำเอาคำที่คนในใช้มาแทนที่คำที่นักวิจัยกำหนดมักได้ผลดีกว่าในการนำเสนอและการวิเคราะห์

2.3 การเพิ่มเติมบัญชีรายการดัชนีใหม่ และตัดดัชนีเก่าที่ไม่พบออกตามสภาพข้อมูลที่ได้มา ซึ่งนักวิจัยต้องคำนึงถึงความเชื่อมโยงของแต่ละคำหรือข้อความ

2.4 การทำคำจำกัดความของดัชนีแต่ละตัวที่ใช้ การทำเช่นนี้จะทำให้นักวิจัยรู้ว่าดัชนีนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาอะไรบ้าง เพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือของดัชนีควรใช้คนสองคนในการตั้งชื่อดัชนีจากบันทึกชุดเดียวกันจะเป็นการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของดัชนี

2.5 ทำดัชนีในบันทึกภาคสนาม ซึ่งต้องทำไปพร้อมๆ กับการเก็บข้อมูล เพราะจะต้องมีการปรับดัชนีอยู่เรื่อยๆ ซึ่งเป็นการเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลไปในตัว

ขั้นที่สี่ การทำข้อสรุปชั่วคราวและการกำจัดข้อมูล (memoing and data reduction) คือ การนำความคิดที่ประมวลได้จากการทำดัชนีข้อมูล และเชื่อมโยงดัชนีนั้นเข้าด้วยกันแล้วลงมือเขียนเป็นประโยคหรือข้อความเชิงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของดัชนีหรือข้อมูลที่ศึกษา ซึ่งจะ ทำให้รู้ว่าข้อมูลส่วนใดคือข้อมูลที่ต้องการเพื่อที่จะทำการตรวจสอบหรือหาข้อมูลเพิ่มเติม ดังนั้น

การทำข้อสรุปชั่วคราวจึงเป็นการลดขนาดข้อมูลซึ่งควรกระทำเป็นระยะ หากไม่มีการลดขนาดข้อมูลจะทำให้เกิดปัญหาในขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ห้า การสร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุป (drawing and verifying conclusion) **การสร้างบทสรุป** คือ การนำข้อสรุปย่อยๆ ที่ทำไว้มาประมวลหรือปะติดปะต่อเข้าด้วยกันให้เป็นชุดของคำอธิบายซึ่งจะเป็นข้อค้นพบและเป็นข้อสรุปของการวิจัย การพิสูจน์บทสรุปเป็นการยืนยันว่าแนวคิดเชิงนามธรรมที่สรุปกับรูปธรรมที่ดำรงอยู่มีความสอดคล้องกัน

4.7 เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ

เนื่องจากวิธีการศึกษาของการวิจัยเชิงคุณภาพ คือวิธีเชิงอุปมานที่ผู้วิจัยต้องใช้ความสามารถในการจัดระบบความคิด วิเคราะห์ สังเกต ตีความ ตลอดจนการสร้างแนวคิดจากข้อมูล รวมทั้งความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้นในตัวบุคคลเท่านั้น ดังนั้นเครื่องมือที่สำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพจึงเป็นตัวผู้วิจัยเอง ส่วนเครื่องมืออื่นๆ ที่อาจนำมาใช้เพื่อการเก็บข้อมูลอาจได้แก่ แบบวัดต่างๆ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน แนวการสัมภาษณ์ แนวการสนทนากลุ่ม

โดยที่ความถูกต้องเชื่อถือได้ของเครื่องมือเป็นหลักสำคัญประการหนึ่งของการพิจารณาคุณภาพงานวิจัยทุกประเภท นักวิจัยเชิงคุณภาพจึงต้องมีคุณสมบัติที่แสดงถึงความเชื่อถือได้ และการเป็นเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีคุณภาพ นักวิจัยเชิงคุณภาพจึงต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในปรัชญาปรากฏการณ์นิยม วิธีการได้มาซึ่งความรู้ด้วยวิธีการเชิงอุปมานเป็นอย่างดี นักวิจัยเชิงคุณภาพจึงต้องผ่านกระบวนการอบรม ฝึกฝนให้เกิดความรู้ ความเข้าใจดังกล่าวอย่างชัดเจน
2. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีทักษะในการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสมกับคนอื่นๆ ได้ในทุกสถานการณ์
3. มีใจกว้างรับความคิดที่หลากหลายและความเชื่อที่แตกต่างได้โดยไม่เอาตนเองเป็นผู้ตัดสิน
4. เป็นผู้ที่มีสหวิทยาการในตนเอง ไม่ยึดมั่นถือมั่นอยู่ในศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่ง
5. มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวได้
6. มีความสามารถในการจัดระบบความคิด วิเคราะห์ ตีความหมายข้อมูล
7. มีจริยธรรม รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ในการทำงาน และในผลงาน
8. มีความสามารถในการถ่ายทอดปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน มีชีวิตชีวา ตรงตามมิติของ “คนใน”

4.8 การเขียนรายงานการวิจัยเชิงคุณภาพ

การเขียนรายงานเป็นการเสนอผลงานที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยว่าได้ค้นพบความจริงหรือได้ความรู้ใหม่ๆ ประการใดบ้าง และเพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับและถ่ายทอดเนื้อหาที่ต้องการบอกแก่ผู้อ่านจึงต้องมีเทคนิควิธีในการเขียน ดังนี้

1. ก่อนที่จะเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์นักวิจัยควรเขียนรายงานเบื้องต้น หรือเขียนบทความเกี่ยวกับปัญหาของการวิจัย ซึ่งจะช่วยให้ผู้วิจัยทราบถึงความเพียงพอของข้อมูล และยังช่วยให้ผู้วิจัยได้มีการคิดสรุปข้อมูลเหล่านั้นด้วย
2. เมื่อจะเริ่มเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์ ควรมีการทบทวนข้อมูลทั้งหมดที่มีและวางแผนว่าจะใช้ข้อมูลส่วนใดสำหรับข้อไหนในเค้าโครงร่างรายงานที่วางไว้ ซึ่งจะเป็นการช่วยกำหนดขอบข่ายของข้อมูลที่จะนำเสนอในรายงาน
3. วางแผนในการใช้ข้อมูลในการกำหนดหัวข้อในเค้าโครงในแต่ละตอน ซึ่งในการทำดัชนีจำแนกข้อมูลจะช่วยให้เสนอข้อมูลได้ครบถ้วน
4. ในกรณีที่ผู้วิจัยขาดข้อมูลบางส่วน และไม่สามารถไปรวบรวมเพิ่มเติมได้อีกแล้ว ให้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งอื่นๆ
5. การอ้างคำพูดหรือข้อความของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ข้อมูลมีความเด่นชัดหนักแน่นขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยยืนยันข้อสรุปตีความของผู้วิจัย ซึ่งจะทำให้รายงานวิจัยมีความน่าสนใจมากขึ้น

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุไรวรรณ จันท์สกุลदार (2540) ศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพคือฝ่ายบุคคลโดยรับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การสอบคัดเลือก และการสนับสนุนการศึกษาต่อและการฝึกอบรมพนักงานเป็นวิธีในการบริหารแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ในส่วนของแนวคิดในการโอนย้ายพนักงานที่มีการใช้ก็คือการโอนย้ายภายในสายงานหรือการเจริญเติบโตภายในสายงาน และการโอนย้ายข้ามสายงานในการเลือกใช้นั้นอยู่กับบริบทของแต่ละองค์กร ปัญหาและอุปสรรคในการนำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพมาใช้คือความชัดเจนของรูปแบบรวมทั้งความเหมาะสมกับบริบททางการบริหาร รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพควรมีความยืดหยุ่น มีทางเลือกหลายทางในสายอาชีพเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้เลือกทางเลือกที่เหมาะสมแก่ตนเองมากที่สุด

ตลอดจนมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับพนักงานที่มีศักยภาพสูง ในการบริหาร แผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพนั้นต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุง แก้ไขตามความจำเป็นข้อที่สำคัญคือการบริหารข้อมูลที่มีความทันสมัยจะสนับสนุนให้แผนการ พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปานทิพย์ บุญยะสุด (2540) ศึกษาทัศนคติของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทาง วิชาชีพสังคมสงเคราะห์ กรณีศึกษา พบว่า ทัศนคติของนักสังคมสงเคราะห์ที่มีต่อองค์กรและ ผู้บริหารเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพในด้านการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การ ส่งเสริมทางวิชาการ และการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่นักสังคม สงเคราะห์มีทัศนคติต่อองค์กรและผู้บริหารในระดับค่อนข้างดี ในเรื่องของการส่งเสริมทาง วิชาการว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพมากที่สุด นอกจากนี้แล้วนักสังคม สงเคราะห์ส่วนมากให้ความสำคัญต่อเรื่องสุขภาพว่ามีส่วนสำคัญต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

สุภาพรณ คำม่วง (2526) ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณี พบว่าโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสัมพันธภาพใน การทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับขวัญกำลังใจเกี่ยวกับความมั่นคงในการ ทำงาน วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน งานที่ทำ สัมพันธภาพในการทำงาน และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน

อุษา สุวรรณเพชร (2546) ศึกษารูปแบบบันไดวิชาชีพการพยาบาล พบว่าพยาบาล วิชาชีพมีความก้าวหน้าแบบขั้นบันไดซึ่งความก้าวหน้านี้มี 5 ระยะ โดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งคือ ความรู้/คุณวุฒิประสบการณ์การทำงาน และการเสริมความรู้และทักษะ โดยปัจจัยที่มีผลต่อบันได วิชาชีพการพยาบาลได้แก่ ปัจจัยด้านพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยด้านผู้บริหารการพยาบาล และปัจจัยด้าน การกำหนดค่าตอบแทนทางวิชาชีพ ด้านมาตรฐานวิชาชีพ ด้านสถาบันการศึกษา ด้านความก้าวหน้า ในวิชาชีพการพยาบาล และด้านครอบครัว

นงนุช เตชะวีรากร (2548) การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลระดับปฏิบัติการตาม บันไดอาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ พบว่าพยาบาลปฏิบัติการแบ่งเป็น 4 ระดับ โดยในแต่ละระดับมี สมรรถนะที่จำเป็นทั้งหมด 7 ด้านคือ ด้านการดูแลผู้ป่วย ด้านการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ วิชาการ วิจัยและการใช้เทคโนโลยี ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์และ การติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ด้านการพัฒนาและประกันคุณภาพ และ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

เอ . นารายานาซามิ และ เอ็ม. นารายานาซามิ (Narayanasamy A. and Narayanasamy M., 2007) ศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าของพยาบาลปฏิบัติการ พบว่าการที่พยาบาลวิชาชีพจะมี

ความก้าวหน้าในงานอาชีพนั้นมีความสัมพันธ์กับ ความรู้ ทักษะและทัศนคติ การให้คำปรึกษา อาชีพ การพัฒนาวิชาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้การสนับสนุน และการพัฒนาตนเอง เกล ไมเออร์ (Maier G., 2002) ศึกษาบ้านไดอาชีพพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเบ็นจามิน (Benjamin Health Care Center) พบว่าการจัดทำบ้านไดอาชีพ ระบบการให้คำปรึกษาในงาน อาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญในการคงอยู่ในงานของพยาบาลปฏิบัติการ

จินเน็ต คริส (Crisp J., 2005) ศึกษาการพัฒนาบ้านไดอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความรู้และทักษะในงานแต่ละตำแหน่งงานเป็นพัฒนาการของบ้านไดอาชีพแห่งความสำเร็จของพยาบาล วิชาชีพในระยะยาว

ไดแอน เจ. แองเจลินี (Daian J. Angelini, 1995) ศึกษารูปแบบและกลยุทธ์ระบบการให้ คำปรึกษาในการพัฒนางานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าผู้บริหารการพยาบาลเป็นกลุ่มที่มีผลต่อ กลยุทธ์ของการให้คำปรึกษา การพัฒนามีความสัมพันธ์ต่อการสร้างงานอาชีพ และทำให้การเปลี่ยน ผ่านงานอาชีพมีความเป็นไปได้ ตลอดทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

คูลิพร ราไพกุล (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพรับ ราชการทหารของนายทหารสัญญาบัตรหญิง ศึกษาเฉพาะกรณีกองทัพเรือ พบว่าระดับการศึกษาจะ เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ในด้านต่างๆ ที่ปรากฏแก่สายตาผู้อื่นเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โครงสร้างอัตรากำลังพลของส่วนราชการจะมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของ นายทหารหญิงมากกว่าความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานเฉพาะที่จำเป็นต้องมี

สุทธิมน ศรีโชติ (2542) ศึกษาความก้าวหน้าในงานอาชีพของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ ศาสตร์ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าใน อาชีพคือ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ปีที่จบการศึกษา วุฒิการศึกษาที่ใช้เมื่อแรกเข้า ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน วิธีการและเหตุผลเข้าปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและสายงาน รวมทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ ผลการปฏิบัติงาน และความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพคือ วัฒนธรรมของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ระบบการพิจารณาความก้าวหน้า และประสบการณ์ในการทำงาน

ชะธินยา หล้าสูงษ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ บารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลชุมชน พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โดยความก้าวหน้าในอาชีพเป็นตัวแปรร่วมพยากรณ์ ที่สำคัญ ($r=.69$)

นฤมล นิราทร (2534) ศึกษาการวางแผนงานอาชีพและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่าตัวบุคคลและองค์กรมีส่วนสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าในงานอาชีพ ในส่วนของบุคลากรต้องมีการประเมินตนเองมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่เป็นไปได้และการอุทิศตนต่อองค์กร ในส่วนขององค์กรนั้นองค์กรต้องมีการประเมินความต้องการขององค์กร การให้เวลาและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล

ชื่นชม เจริญยุทธ (2537) ศึกษาภาวะการณ้ขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย พบว่าภาวะการณ้ขาดแคลนพยาบาลเกิดจากการสูญเสียพยาบาลซึ่งสืบเนื่องมาจากการลาออกและการโอนย้าย โดยภาวะการณ้ขาดแคลนนี้อาจก่อให้เกิดปัญหาต่อทั้งองค์กรและต่อพยาบาล การที่องค์กรมีจำนวนพยาบาลไม่เพียงพอส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานในส่วนของตัวพยาบาลนั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลเนื่องจากการต้องอยู่เวรบ่อย/ดึกที่บ่อยตลอดทั้งการที่ต้องทำงานนอกเวลาเพิ่มขึ้น และทำให้ขาดโอกาสในการอบรมฟื้นฟูความรู้

ปรารธนา ดังการ์พินธ์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านจากพยาบาลทั่วไปสู่พยาบาลผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านจากพยาบาลทั่วไปสู่พยาบาลผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทางมีทั้งปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรค การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบทบาทเป็นหน้าที่ของตัวพยาบาลผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทางและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

วงจันทร์ จันทรวงศ์ (2544) ศึกษาความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศในศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด พบว่า ระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศในศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานคาดหวังต่อความก้าวหน้าในเรื่องของความมั่นคงในการทำงานและการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามความรู้ความสามารถ

ละม่อม ศรีจันทร์พันธ์ (2511) ศึกษาสภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ระดับกอง ในจังหวัดพระนครศรี-ธนบุรี พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของพยาบาล ได้แก่ ปริมาณงานและขอบเขตงานกว้าง สภาพแวดล้อมที่แออัด เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ต่ำ มีความก้าวหน้าช้า การสวัสดิการไม่ทั่วถึง และสัมพันธภาพในการทำงานที่แย่งดี

เขาวลัทธิณณ์ เลาหจินดา (2518) ศึกษาความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงาน ระดับปานกลาง ในเรื่องสภาพการทำงาน นโยบาย

การบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน และมีความพึงพอใจ ในระดับต่ำ ในเรื่องของเงินเดือน สวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

กฤษดา แสงดี (2548) ศึกษาสถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พบว่า ในปี พ.ศ. 2548 ยังมีการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพประมาณ 31,260 คน นอกจากนี้ยังพบว่ามีการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากระบบในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้น และยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีอายุการทำงานเฉลี่ยสั้นลง ซึ่งอาจส่งผลให้การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ภาวะวิกฤติอีกครั้งในอีก 5 ปี ข้างหน้า



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อยืนยันข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2552 ถึง พฤศจิกายน 2553

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พยาบาลวิชาชีพ สังกัดกองทัพอากาศ ซึ่งปฏิบัติงานโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จำนวน 19 คน ประกอบด้วย

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน ได้แก่

1.1.1 พยาบาลด้านบริหาร จำนวน 3 คน ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านพัฒนาวิชาชีพ ผู้ตรวจการพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างละ 1 คน

1.1.2 พยาบาลด้านปฏิบัติการ จำนวน 12 คน ประกอบด้วย พยาบาลด้านการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล 2 คน พยาบาลด้านวิชาการ 3 คน และพยาบาลปฏิบัติการ 7 คน

1.2 กลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 4 คน ประกอบด้วย ผู้ตรวจการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลปฏิบัติการ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล อย่างละ 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

2.1 ตัวผู้วิจัย ความถูกต้องเชื่อถือได้ของเครื่องมือเป็นหลักสำคัญประการหนึ่งในการพิจารณาคุณภาพของงานวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นจึงมีการเตรียมผู้วิจัยดังนี้

2.1.1 การทบทวนศึกษางานวิจัย เอกสารต่างๆ ได้แก่ รายงานการวิจัย บทความวิชาการ ข้อมูลเชิงนโยบาย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในงานอาชีพ

(career development) ตั้งแต่การวางแผนงานอาชีพ การจัดการงานอาชีพ วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง นำประเด็นข้อมูลมาจัดทำแนวคำถาม เพื่อจัดทำโครงร่างแบบสัมภาษณ์

- 2.1.2 การฝึกทักษะและความพร้อมในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่
- 2.1.3 มีความรู้ความเข้าใจในปรัชญาปรากฏการณ์นิยม
- 2.1.4 เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 2.1.5 มีใจกว้างรับความคิดที่หลากหลายและความเชื่อที่แตกต่าง
- 2.1.6 เป็นผู้มีสหวิทยาการในตนเอง
- 2.1.7 มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวได้
- 2.1.8 มีความสามารถในการจัดระบบความคิด วิเคราะห์ ตีความหมายข้อมูล
- 2.1.9 มีจริยธรรม รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ในการทำงานและในผลงาน
- 2.1.10 มีความสามารถในการถ่ายทอดปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน มี

ชีวิตชีวา ตรงตามมิติของคนใน

2.3 แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบบันทึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อรวบรวม ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อทำความเข้าใจบริบทของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ชั้นยศและตำแหน่งในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ลักษณะงานในปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน จำนวน 7 ข้อ

2.4 แนวคำถามหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น รายละเอียดตามภาคผนวก ข

3. การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูลหลักทุกคน และได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 โครงการวิทยานิพนธ์ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3.2 การสัมภาษณ์จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้ให้ข้อมูลหลักทุกรายให้การยินยอม โดยผู้วิจัย จะดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 สร้างสัมพันธภาพกับผู้ให้ข้อมูลหลัก อธิบายให้ทุกคนทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนวิธีดำเนินการวิจัย สิทธิที่จะยุติการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลาโดยไม่เกิดผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น

3.2.2 การบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์กระทำโดยได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ทุกครั้ง ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักสามารถระบุให้บันทึกเทปหรือไม่ให้บันทึกเทปข้อมูลส่วนไหนก็ได้

3.2.3 ไม่มีการระบุนามผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้งในเอกสารหรือรายงานการวิจัย การสรุปผลจะกระทำในภาพรวมเท่านั้น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ทำหนังสือถึงประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอหนังสือถึงผู้ให้ข้อมูลหลักในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ติดต่อประสานกับผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อกำหนดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม

4.3 ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจะไปพบผู้ให้ข้อมูลหลักตาม วัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมาย แนะนำตัวเอง สร้างสัมพันธภาพ อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสัมภาษณ์เชิงลึกจะเริ่มดำเนินการต่อเมื่อผู้ให้ข้อมูลหลักมีความพร้อมในการให้ข้อมูล โดยผู้ให้ข้อมูลหลักสามารถยุติการสนทนา หรือ บอกยุติการบันทึกเสียงเมื่อใดก็ได้ ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ใช้เวลาประมาณรายละเอียด 30-60 นาที

4.4 นำข้อมูลมาถอดเทปคำสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ รวมทั้งบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสังเกตขณะสัมภาษณ์ลงในบันทึกภาคสนาม (field note) หลังการสัมภาษณ์เชิงลึกทุกครั้ง

4.5 นำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหา หลังการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละราย จนกระทั่งข้อมูลอิ่มตัว

4.6 สร้างแผนผังมโนภาพ

4.7 จัดสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อค้นพบที่ได้ และปรับปรุงผลการวิจัยตามข้อสรุปจากการสนทนากลุ่ม โดยใช้เวลาในการสนทนากลุ่ม 1 ชั่วโมง 30 นาที

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 คุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึกและกลุ่มสนทนากลุ่ม
- ตอนที่ 2 ความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

ตอนที่ 1 คุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึกและกลุ่มสนทนากลุ่ม

ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 19 คนแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน ได้แก่

- 1.1 พยาบาลวิชาชีพด้านบริหาร จำนวน 3 คน ประกอบด้วย พยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านพัฒนาวิชาชีพ ผู้ตรวจการพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างละ 1 คน
- 1.2 พยาบาลวิชาชีพด้านปฏิบัติการ จำนวน 12 คน ประกอบด้วย พยาบาลปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลด้านวิชาการ และพยาบาลด้านการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสนทนากลุ่ม จำนวน 4 คน ประกอบด้วย ผู้ตรวจการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลปฏิบัติการ และผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ อย่างละ 1 คน

ผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มสนทนากลุ่มทั้งหมดเป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 27 ปี ถึง 56 ปี อายุเฉลี่ย 45 ปี มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานสังกัดกองทัพอากาศระหว่าง 4 ปี ถึง 35 ปี ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 22 ปี สถานภาพสมรส 10 คน โสด 8 คน หม้าย 1 คน ได้รับเงินเดือนระหว่าง 11,000 บาท ถึง 47,000 บาท รับเงินเดือนเฉลี่ย 27,000 บาท วุฒิการศึกษาปริญญาตรี 9 คน วุฒิการศึกษาปริญญาโท 9 คน ปริญญาเอก 1 คน ชั้นยศเรืออากาศโท 1 คน ชั้นยศนาวาอากาศตรี 14 คน ชั้นยศนาวาอากาศโท 3 คน ชั้นยศนาวาอากาศเอก 1 คน มีระยะเวลาการครองชีพเรืออากาศตรี 1 ถึง 3 ปี เฉลี่ย 1.63 ปี เรืออากาศโท 3 ถึง 4 ปี เฉลี่ย 3.74 ปี เรืออากาศเอก 6 ถึง 11 ปี เฉลี่ย 7.88 ปี นาวาอากาศตรี 2 ถึง 19 ปี เฉลี่ย 12 ปี นาวาอากาศโท 1 ถึง 7 ปี เฉลี่ย 3.5 ปี นาวาอากาศเอก 5 ปี

ตอนที่ 2 ความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

ผลการศึกษาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ จัดได้เป็น 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) การให้ความหมายความก้าวหน้าในงานอาชีพ 2) ที่มาของความก้าวหน้าในงานอาชีพ 3) อุปสรรคของความก้าวหน้าในงานอาชีพ และ 4) ผลลัพธ์ของการอยู่กับความไม่ก้าวหน้าในงานอาชีพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 การให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัด

กองทัพอากาศ

การศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศให้ความหมายของ “ความก้าวหน้าในงานอาชีพ” ไว้ 5 ความหมาย คือ 1) การเลื่อนชั้นยศ 2) การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม 3) การได้ทำงานที่แสดงความสามารถ 4) การได้รับเกียรติและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และ 5) การได้ศึกษาต่อ ดังนี้

2.1.1 การเลื่อนชั้นยศ

สำหรับทหาร “ชั้นยศ” คือเครื่องแสดงฐานะหรือชั้นของทหาร (คู่มือทหารอากาศ) ความก้าวหน้าในการเข้ารับราชการทหารจึงหมายถึงการได้เลื่อนชั้นยศสูงขึ้นตามลำดับ กล่าวคือ พยาบาลทหารอากาศซึ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตร การแต่งตั้งเริ่มจากยศต่ำสุดคือ เรืออากาศตรี และสามารถเลื่อนยศขึ้นไปตามลำดับตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติยศทหาร พุทธศักราช 2479 ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศจึงให้ความสำคัญของการเลื่อนชั้นยศว่าเป็นความก้าวหน้าในงานอาชีพอันดับแรก ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...การเลื่อนยศก็มองว่าโตขึ้นก็คือความก้าวหน้าทุกคนก็ต้องการเพราะว่าเป็นพื้นฐานเรา...”

(พยาบาลด้านการพัฒนาวิชาชีพ)

“...เราอยู่ในสังกัดของทหาร เราถูกปลูกฝังว่า ความเติบโตก้าวหน้าคือชั้นยศทหารที่เพิ่มขึ้น.. ในขณะนี้ชั้นยศจาก น.ต. ไม่เพิ่มขึ้นแล้วยังไม่มีอะไรเป็นตัวบอกได้ว่าเราก้าวหน้า...เพราะเราอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรทหาร...”

(พยาบาลด้านคุณภาพคนที่ 1)

“...สำหรับความก้าวหน้าในกองทัพอากาศสิ่งหนึ่งคือ ยศ ทุกคนที่เข้ามาตอนเด็กๆ ไม่คิดอะไรหรอกแต่พอเริ่มโตขึ้นจะคิดว่าถ้าถึงเวลาที่จะต้องปรับยศแล้วไม่ได้ มันก็เป็นความเครียดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นกับเรา...”

(พยาบาลผู้ตรวจการพยาบาลคนที่ 1)

2.1.2 การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม

เงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นสิ่งตอบแทนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับจากองค์กร และเป็นการจูงใจให้มีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพตลอดจนส่งเสริมขวัญกำลังใจ และฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว พยาบาลวิชาชีพให้ข้อคิดเห็นว่า ถึงแม้พยาบาลวิชาชีพจะมีการติดตันของชั้นยศก็ไม่สำคัญเท่ากับการได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงาน การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถทำให้พยาบาลเกิดความท้อแท้ในการทำงานและคิดออกจากองค์กรเมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม ดังนั้น การได้รับเงินเดือนตลอดทั้งค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถจึงเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...ความจริงแล้วคนเราต้องมีการกินการใช้... ที่จริงก็ไม่ได้คิดจะก้าวไปไหนขอแค่ให้มีเงินเดือนที่ควรจะได้ก็เท่านั้นขอเพียงทำงานหนักแล้วได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและเหมาะสมก็พอแล้ว...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 5)

“...ตอนที่เงินเดือนต้นก็เครียดนะทำงานแค่ไหนก็ได้ทำเคมี... ที่อยู่ได้ก็แค่ intensive แต่เครียด...”

(พยาบาลผู้ตรวจการพยาบาลคนที่ 1)

“...ในการเป็นข้าราชการเงินเดือนพื้นฐานเราก่อนข้างน้อย... ข้อดีของทหารคือพอเทียบกับพลเรือนหรือกับสาธารณสุขเราต่างจากเค้าเยอะ...”

(พยาบาลด้านการพัฒนาคุณภาพ)

“...บางครั้งการที่เราไม่ได้เลื่อนชั้นยศก็ใช่เรื่องซีเรียสแต่เรื่องค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่ซีเรียสกว่าเพราะว่าตามภาระงานหากเปรียบเทียบกันแล้วมันก็ต่ำด้อย...”

(พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยคนที่ 2)

2.1.3 การได้ทำงานที่แสดงความสามารถ

การที่องค์กรได้มีการมอบหมายงานทั้งในแนวกว้างและในทางสูงแก่พยาบาลวิชาชีพที่ได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยหน้าที่ดังกล่าวอาจทำให้พยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ตลอดทั้งการได้รับการยอมรับจากบุคลากรในองค์กร ซึ่งพยาบาลวิชาชีพโดยส่วนใหญ่ให้ข้อคิดเห็นว่าการได้ทำงานที่ใช้ความรู้เป็นการแสดงถึงความสามารถและเป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลมองว่าตนเอง “โต” ขึ้น ดังนั้นการได้ทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถเป็นความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...เป็นพยาบาลหัวหน้า lock ซึ่งต้องรับผิดชอบในการดูแลน้องๆ...มีบทบาทมากขึ้นได้รับมอบหมายหน้าที่เพิ่มขึ้น...การประชุมร่วมกันระหว่างสหสาขาวิชาชีพในการดูแลรักษาผู้ป่วยเป็นรายกรณีมองว่าเรา โต ขึ้น...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 2)

“...จบใหม่ก็เป็นน้องมีพี่ๆ คอยช่วย คอยแนะนำ ต่อมาเราก็จะคอยแนะนำน้อง สอนน้อง ค่อยๆ พัฒนาขึ้นมาเป็นอินชาร์ทเวอร์...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 6)

“... อยู่ ICU เราก็เป็นหัวหน้า lock เป็นอะ ไรก็ได้ที่สามารถปฏิบัติงานได้ในระดับที่ดีขึ้นๆ ...ชั้นยศแค่นี้พอมีถ้าจะได้แค่นี้ก็ช่างแต่ยังทำงานได้เรายังสร้างงานที่ดีกว่านี้ได้...”

(พยาบาลด้านคุณภาพคนที่ 1)

“...การได้รับการสนับสนุนและผลักดันให้ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น จากเดิมที่เป็นนักวิชาการ เป็น APN เป็นหัวหน้าตึก เป็นผู้ตรวจการณ์ ก็ถือว่าก้าวหน้าขึ้น...”

(พยาบาลผู้ตรวจการพยาบาลคนที่ 1)

2.1.4 การได้รับเกียรติและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

การได้รับเกียรติและการยอมรับของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศจากบุคลากรในองค์กรนั้นสืบเนื่องจากความสำเร็จของ “งาน” ทั้งในส่วนของงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มจากงานประจำ อาจกล่าวได้ว่า เกียรติและการยอมรับนี้ เป็นผลมาจาก “ความรู้ความสามารถ” ของพยาบาล ดังพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เห็นว่าการที่องค์กรได้มีการมอบหมาย

งานใหม่ๆ เป็นการให้โอกาสพยาบาลได้มีการแสดงความรู้ความสามารถซึ่งนอกจากจะเป็นประสบการณ์ที่ดีแล้วยังเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลได้เป็นที่รู้จักในหมู่วิชาชีพและสาขาวิชาชีพซึ่งทำให้พยาบาลรับรู้ถึง “ความมีคุณค่า” และเกิดความภาคภูมิใจ ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...ได้รับการยอมรับจากคนอื่นเราได้รับการร้องขอให้ช่วยเหลือค่อนข้างเยอะ ...คืองานมันเหมือนคาบเกี่ยวไปทุกหน่วยๆ คุณภาพหรือว่าแม้กระทั่งคณะกรรมการหรือแม้กระทั่งจะพัฒนาบุคลากรเราก็ต้องไปมีส่วนร่วม...”

(พยาบาลด้านวิชาการคนที่ 2)

“...ได้รับมอบหมายจากกองการพยาบาลให้เป็นคณะกรรมการต่างๆ ...ซึ่งก็ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกันและสหสาขาวิชาชีพ เช่น เภสัชกร แพทย์ นักโภชนาการ ...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 3)

“...เรื่องของการยอมรับในทีมของสาขาวิชาชีพเรามีภาคภูมิใจกว่าเยอะเวลาเราจะทำอะไรเราจะได้รับความร่วมมือ...เมื่อก่อนทีมสาขาวิชาชีพเขาจะมองพยาบาลเป็นเบอร์สอง แต่ว่าในปัจจุบันเราได้แสดงศักยภาพความสามารถ เราสามารถมายืนอยู่ระดับแถวหน้ากับเขาตรงนี้...”

(พยาบาลด้านวิชาการคนที่ 1)

“...ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีประสบการณ์สามารถสอนได้ในเรื่องของเครื่องช่วยการหายใจ การพัฒนาคุณภาพ ได้รับการยอมรับให้ทำงานในระดับของโรงพยาบาล...”

(พยาบาลด้านคุณภาพคนที่ 1)

“...ตราบไตที่เพิ่งสร้างผลงานที่ดีและมีผู้ให้การสนับสนุนและยอมรับที่ถือว่าพีโอเคนะ...”

(พยาบาลด้านคุณภาพคนที่ 2)

“...สมัยก่อนวิชาชีพข้างเคียงเรามองเราเหมือนกับธรรมดา *under gap* แต่ตอนนี้เราเริ่มทัดเทียมกับพวกเค้าแล้วเค้าก็ให้เกียรติเรานี้...”

(พยาบาลผู้ตรวจการพยาบาลคนที่ 1)

2.1.5 การได้ศึกษาต่อ

การศึกษาเป็นพื้นฐานในการสร้างความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ข้อคิดเห็นว่าการศึกษาในหลักสูตรทางทหารเป็นการเตรียมความพร้อมของพยาบาลเพื่อให้การปรับเลื่อนชั้นยศทางทหารเป็นไปตามลำดับ นอกจากนี้แล้วในการอบรมเฉพาะทางและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสายงาน นอกจากจะเป็นการเพิ่มคุณวุฒิแล้วยังทำให้พยาบาลมีความเชี่ยวชาญในงาน การที่พยาบาลวิชาชีพได้นำความรู้ที่ได้ศึกษามาใช้ในการทำงานนั้นส่งผลต่อการได้รับการยอมรับจากสหสาขาวิชาชีพในองค์กร แม้ในพยาบาลผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วก็ยังคงต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่าการศึกษาเป็นรากฐานของความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...การทำงานประจำในกองทัพก็จะมีหลักสูตรบังคับ ผู้หมวด ผู้ฝูง นอศ. มันเหมือนเปิดโอกาสให้เราได้ศึกษาเพิ่มเติมแต่ว่าเป็นเฉพาะส่วนกองทัพอากาศถามว่าเปลี่ยนแปลงใหม่ เปลี่ยนแปลงชั้นยศก็มีส่วนชั้นยศตั้งแต่เด็กๆ ขึ้นมาจนถึง น.ต ก็มี ความก้าวหน้า...”

(พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยคนที่ 1)

“...การที่เราได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่คิดว่าตรงนี้เรามีความก้าวหน้าแล้วอย่างที่มีโอกาสได้ไปเรียนต่อปริญญาโท โดยที่หน่วยงานสนับสนุนก็เป็นความก้าวหน้าของเรายังถึงปริญญาเอกได้ก็ดี...”

(พยาบาลด้านวิชาการคนที่ 1)

“...ความก้าวหน้าของทีคือการได้เรียนรู้ในงานของเราอย่างดีที่สุดและได้รู้ในสิ่งใหม่ๆ ได้เรียนรู้ในเรื่องของวิชาชีพวิชาการ...”

(พยาบาลด้านคุณภาพคนที่ 1)

“...ถ้ามองในแง่วิชาชีพคือการที่เราได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 4)

“...การศึกษาคูงานและการอบรมระยะสั้นถือว่าเป็นประสบการณ์ที่ดีและสามารถนำประสบการณ์เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ค่อนข้างมาก...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 3)

2.2 ที่มาของความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกองทัพอากาศ
การศึกษาพบว่า ที่มาของความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกองทัพอากาศ ประกอบด้วย ความก้าวหน้ามาจากตัวเอง และ ความก้าวหน้ามาจากองค์กร ดังนี้

2.2.1 ความก้าวหน้ามาจากตัวเอง

1) เตรียมพร้อมวางแผนความก้าวหน้า

การที่พยาบาลจะมีความก้าวหน้าในงานอาชีพนั้น พยาบาลจะต้องมีการตั้งเป้าหมายและมีการประเมินถึงแวดล้อมของพยาบาลเป็นระยะๆ อันได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านตนเอง อันได้แก่ความรู้ความสามารถของตนเอง และสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และหากพบว่าเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้มีความเป็นไปได้ยากพยาบาลจำเป็นต้องมีการปรับเป้าหมายให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตนเอง ดังผู้ให้ข้อมูลหลักให้ข้อคิดเห็นว่า การขาดข้อมูลด้านองค์กรนอกจากจะทำให้พยาบาลไม่สามารถวางแผนงานอาชีพแล้วยังทำให้การศึกษาต่อที่มีขึ้นไม่ได้เป็นการส่งเสริมให้พยาบาลได้มีความก้าวหน้าในงานอาชีพ จึงอาจกล่าวความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกองทัพอากาศนั้นเกิดจากการวางแผนงานอาชีพของพยาบาล ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...จุดสูงสุดของพวกเราคือ ผอ.กองการพยาบาลซึ่งมีเพียงหนึ่งเดียวทุกคนมีโอกาสกันหมดทำยังไงเราถึงจะขึ้นไปได้พี่ก็เริ่มวางแผนที่จะเรียน แต่พอศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรของเราแล้วเป็นไปได้ยากเพราะคนที่จะขึ้นไปในตำแหน่งนั้นได้ต้องติดยศ น.อ. พี่ก็เลยไม่คิดเอาดีทางสายบริหารเบี่ยงเบนมาทางสายวิชาการมีโอกาสเป็นไปได้มากกว่า...”

(พยาบาลด้านคุณภาพคนที่ 2)

“...อนาคตในวิชาชีพเหลืออยู่ 13 ปีไม่มีเป้าหมายเพราะในปัจจุบันนี้การที่จะขึ้นตำแหน่งแล้วพยาบาลคนนั้นจะต้องสำเร็จการศึกษาปริญญาโททางการพยาบาลแต่ตัวเองสำเร็จปริญญาโททางสิ่งแวดล้อมจึงมองว่าแทบไม่มีโอกาส...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 3)

“...วางแผนที่จะศึกษาระดับปริญญาโทในปีสองปี...สมัยที่จบใหม่ๆ ไม่เคยคิดคือทำงานไปเรื่อยๆ แต่ห้าปีที่ผ่านมาริมมองหาหนทางที่ตัวเราเองจะมีความเจริญ...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 2)

“...ความก้าวหน้าของเราจะไม่ชัดเจนเพราะไม่รู้ว่าจะเป็นอย่างไรมาก่อนจะเป็นผู้บริหารหรือการศึกษา จะปนๆ กันอยู่ลักษณะอย่างนี้มีผลต่อการวางแผนของพยาบาล...”

(พยาบาลด้านวิชาการคนที่ 3)

2) เตรียมพร้อมสำหรับการศึกษาต่อ

การประกอบอาชีพหรือการทำงานใดๆ ให้มีความเจริญก้าวหน้านั้น การศึกษาในระดับพื้นฐานอาจไม่ทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในงานอาชีพ ดังนั้นพยาบาลจึงต้องมีการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมศึกษาต่อ ซึ่งจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านวิชาการ ตลอดจนทั้งด้านเศรษฐกิจ และครอบครัว ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ข้อคิดเห็นว่าการศึกษาต่อของพยาบาลวิชาชีพนั้นสิ่งสำคัญที่พยาบาลต้องกระทำคือการเตรียมความพร้อม โดยพยาบาลจะต้องทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมของตนเองทั้งด้านครอบครัวและองค์กร แม้ว่าองค์กรจะให้ความสำคัญในรุ่นอาวุโสก็ตามหากผู้ที่มีความพร้อมในด้านความรู้ความสามารถตลอดทั้งการสนับสนุนจากครอบครัวแล้ว พยาบาลย่อมมีโอกาสที่จะได้ศึกษาต่อ เนื่องจากความจำกัดด้านงบประมาณขององค์กรพยาบาลอาจไม่ได้รับการสนับสนุนทุนสำหรับการศึกษาต่อแต่องค์กรอาจให้การสนับสนุนในด้านของเวลา ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...แม้ว่าในองค์กรพยาบาลจะมีระบบรุ่นอาวุโสก็ตามแต่เราก็มีช่องทางที่จะไปศึกษาหากเราได้มีการเตรียมความพร้อมไว้ก่อนเช่นการเรียนภาษาอังกฤษเมื่อโอกาสมาถึงเราก็สามารถที่จะก้าวหน้าในงานอาชีพได้...”

(พยาบาลด้านวิชาการคนที่ 3)

“...ภาษาอังกฤษตอนนี้ก็เป็นนโยบายของกองทัณฑ์ให้น้องไปสมัครเรียน...มีการทบทวน *journal, case study* และการ *conference* ทุกคนก็ต้องไปหาความรู้มาพูดคุยกันเพื่อทบทวนอันนี้เรียกว่าการเตรียมความพร้อม...”

(พยาบาลด้านการพัฒนาวิชาชีพ)

“...การเรียนรู้ก็มีค่าใช้จ่ายบางคนก็ต้องเตรียมในเรื่องของเศรษฐกิจ...”

(ผู้ตรวจการพยาบาลคนที่ 2)

“...ครอบครัว ลูกและสามีต้องพร้อม ไม่งั้นก็เกิดความเครียด...”

(พยาบาลด้านการพัฒนาวิชาชีพ)

“...จบสองปีหาประสบการณ์ก็จะเรียนต่อปริญญาโทเลยแต่โอกาสไม่เอื้ออำนวย ภาระงานค่อนข้างเยอะก็ไม่ได้มีการเตรียมความรู้ที่จะไปสอบ...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 6)

3) สร้างความโดดเด่นให้กับตนเอง

ความก้าวหน้าในงานอาชีพนั้นไม่ได้เกิดกับทุกคนที่ประกอบอาชีพการงาน ผู้ที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวิธีการที่ดี ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ให้ข้อคิดเห็นว่าการที่พยาบาลวิชาชีพจะมีความก้าวหน้าในงานอาชีพนั้นพยาบาลจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่องานอาชีพพยาบาลซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล ซึ่งนอกจากจะทำให้พยาบาลมีโอกาสได้รับการพิจารณาจากองค์กรให้มีการทำงานในหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นตามความรู้ความสามารถ และเมื่อพยาบาลได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพผลการทำงานย่อมได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสาขาวิชาชีพซึ่งทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...อยากหาความก้าวหน้าให้กับตัวเองยังไม่จบปริญญาตรี ก้าวหน้าต้องจบปริญญาตรีจบปริญญาตรีไม่ตรงกับวิชาชีพก็ไปเรียนพยาบาลศาสตร์ต่อก็ได้จบปริญญาตรี ไปเรียนปริญญาโทบริหารการพยาบาลตำแหน่งปัจจุบันถ้าเราเรียนมีความรู้ตรงนี้มากขึ้นมันก็น่าจะดีศึกษาต่อมันก็ไม่เสียหายไม่เสียค่า...”

(พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยคนที่ 1)

“...ทุกคนก็มีความคาดหวังว่าจะก้าวขึ้นไปเป็นผู้ในระดับสูงแต่ที่เราจะพัฒนาตัวเองให้บุคคลรอบกายมีความศรัทธาและเชื่อมั่นเรานี้คือสิ่งที่เราต้องดูแลตัวเองด้วยแล้วก็พัฒนาตัวเองไปให้ถึงจุดนั้น...”

(พยาบาลผู้ตรวจการพยาบาลคนที่ 1)

“...ไม่ว่าจะเป็นอะไรที่เป็นตัวจริงใจไม่ว่าเราจะอยากได้ยศได้ตำแหน่งได้เงินค่าตอบแทนสิ่งที่เป็นพื้นฐานความรู้ความสามารถของตัวเองต้องมีความสนใจใฝ่เรียนรู้้อย่างต่อเนื่อง...”

(พยาบาลด้านคุณภาพคนที่ 1)

“...วิชาชีพพยาบาลนั้นเราเรียนมาก็แค่นี้ถ้าอยากก้าวหน้าเราก็ต้องไปเรียนต่อถ้าไม่มองในเรื่องการไปศึกษาต่อโอกาสก้าวหน้าก็ไม่มี...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 4)

“...พี่บอกได้เลยว่างานที่พี่ได้รับมอบหมายมาที่เต็มทีกับทุกงานและทุกงานพี่ลงมือทำและติดตามตลอดหากยังไม่สำเร็จพี่ก็จะหาข้อบกพร่องและแก้ไขให้ได้อันนี้แหละที่ทำให้พี่ได้รับการยอมรับ...”

(พยาบาลปฏิบัติการด้านคุณภาพคนที่ 2)

4) กล้าเผชิญกับ “ความท้าทาย” ที่ถูกหยิบยื่น

งานด้านการพยาบาลมีขอบเขตทั้งในทางกว้างและทางลึก ดังนั้นพยาบาลจึงมีการทำงานที่หลากหลาย ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ข้อคิดเห็นว่าการที่พยาบาลได้มีการพัฒนาความรู้กลับมาและองค์กรได้มีการมอบหมายงานในหน้าที่ต่างๆ นั้นเป็นการพัฒนาประสบการณ์ของพยาบาลนอกจากนี้ยังทำให้พยาบาลได้เป็นที่รู้จักในหมู่สหสาขาวิชาชีพ และเมื่อพยาบาลมีการทำงานที่ดีย่อมทำให้ได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นเลขานุการประมาณ 14-15 กรรมการความก้าวหน้าในยศไม่มีแต่ถ้าความก้าวหน้าในการพัฒนาตัวเราเองหนึ่งเรารู้มากขึ้นเพราะเราทำหลายงานก็จะมีความรู้หลายอย่าง...”

(พยาบาลด้านวิชาการคนที่ 1)

“...ก็เปลี่ยนแปลงไปในเรื่องของวิชาการบทบาทเปลี่ยนเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำเป็นผู้สอนจาก staff เราก็มาเป็น instructor ในเรื่องของเครื่องช่วยการหายใจ การพัฒนาคุณภาพ ระบบการบริการพยาบาล ระบบ case management นอกจากนี้แล้วยังได้รับการยอมรับให้ไปทำงานในระดับของโรงพยาบาล...”

(พยาบาลด้านคุณภาพคนที่ 1)

“...ได้รับการมอบหมายหน้าที่เพิ่มขึ้นคือพยาบาลควบคุมในเรื่อง IC ... ในเรื่องของการปรึกษาซึ่งเราต้องติดต่อประสานงานหรือประชุมร่วมกันระหว่างสหสาขาในการดูแลผู้ป่วยเป็นรายกรณีมองว่าเราโตขึ้น...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 2)

“...เราต้องมีการเตรียมตัวเมื่อเราเรียนกลับมาหัวหน้าให้โอกาสโดยการมอบหมายงานให้เราทำที่บอกเลยว่างานที่พี่ได้รับมอบหมายมาที่เต็มที่กับทุกงาน...”

(พยาบาลด้านคุณภาพคนที่ 2)

“...ประเด็นก็คือว่าเมื่อเราได้รับโอกาสไปศึกษาต่อเราก็มีโอกาสได้ทำงานแล้วก็หน่วยงานก็ให้โอกาสที่ได้แสดงความสามารถ ก็คือตัวเค้าเองก็เรียนมาไม่ช้าเพื่อประดับตัวเองแต่เรียนมาเพื่อเอามาใช้งาน...”

(พยาบาลผู้ตรวจการพยาบาลคนที่ 2)

2.2.2 ความก้าวหน้ามาจากองค์กร

1) สนับสนุนการศึกษาต่อ

ในด้านการศึกษาต่อของพยาบาลวิชาชีพนั้นองค์กรมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้ข้อคิดเห็นว่า องค์กรมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้พยาบาลได้มีการศึกษาต่อด้วยความเท่าเทียมกัน โดยพยาบาลผู้ที่มีความพร้อมที่จะศึกษาต่อต้องมีการแจ้งเจตจำนงที่ชัดเจน แม้ว่าองค์กรจะให้ความสำคัญในรุ่นอาวุโสก็ตามหากก็ขึ้นอยู่กับความสามารถทางวิชาการของพยาบาล แม้ว่าทุนที่องค์กรจัดทำไว้ให้อาจไม่สอดคล้องกับพยาบาลที่มีความพร้อม แต่องค์กรก็ให้การสนับสนุนในด้านของเวลาสำหรับการศึกษา ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...ทุกคนมีสิทธิได้รับการพิจารณาเท่ากัน ใครที่ต้องการก็ทำเรื่องขออนุญาตขึ้นไปที่กองการพยาบาล โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาคืออาวุโสความตั้งใจและผลการทดสอบ...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 2)

“...พยาบาลวิชาชีพจะมีการขอรับทุนสำหรับการอบรมศึกษาในหลักสูตรต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับผลการสอบว่าผ่านเกณฑ์หรือไม่ประการหนึ่งอีกประการหนึ่งคือรุ่นหรืออาวุโส...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 3)

“...ต้องบอกก่อนว่าหากมองในแง่ของวิชาชีพเราก็มีความก้าวหน้าในเรื่องของความรู้ไม่น้อยไปกว่าที่อื่นเรามีโอกาสที่จะได้ศึกษาต่อไม่ว่าจะเป็นปริญญาโทหรือสูงกว่า...”

(พยาบาลด้านคุณภาพคนที่ 2)

“...over all ก็เท่าเทียมกันนะเพราะทุกคนก็มีสิทธิ์สอบแข่งขัน ทุกคนมีสิทธิ์ไปเรียน นอศ. ทุกคนมีสิทธิ์ในทุกอย่างเหมือนกันความเท่าเทียมนะหลวงมิให้แต่ใน โอกาสที่จะได้นั้นเป็นเรื่องของ individual...”

(พยาบาลผู้ตรวจการพยาบาลคนที่ 1)

2) การปรับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

การเป็นพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศนั้นการได้รับเงินเดือนจึงมีความเกี่ยวข้องกับชั้นยศ เมื่อชั้นยศมีการติดันจึงส่งผลกระทบต่อการตันของเงินเดือน พยาบาลส่วนใหญ่ให้ข้อคิดเห็นว่ องค์กรให้ความสำคัญกับประเด็นปัญหาเหล่านี้และได้ให้การบรรเทาปัญหาโดยตลอดด้วยการพิจารณาให้ค่าตอบแทนคิดเป็นเปอร์เซ็นต์แก่พยาบาลผู้ที่ขึ้นเงินเดือนเต็ม ตลอดทั้งการข้ามแท่งเงินเดือนซึ่งเป็นการบรรเทาปัญหา อย่างไรก็ตามในส่วนของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารระดับต้นยังขาดโอกาสในการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมอยู่ การที่พยาบาลได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับการทำงานก็ทำให้พยาบาลมองว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมและเกิดความท้อแท้ในการทำงาน จึงอาจกล่าวได้ว่าแม้รากเหง้าของปัญหาจะยังไม่ได้รับการแก้ไขแต่พยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศก็ได้รับการบรรเทาปัญหาจากองค์กรมาโดยตลอด ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...ถ้าไม่ได้ด้วยชั้นยศก็ตอบแทนในเรื่องค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ ตามภาระงานหรือ performance ตรงนี้เราจะไม่รู้สึกว่าถูกเอาเปรียบ ไม่เท่าเทียมหรือไม่เสมอภาค...”

(พยาบาลด้านคุณภาพคนที่ 1)

“...การที่คนเราได้พัฒนาความรู้ความสามารถในงานก็ควรจะได้รับความก้าวหน้าหากติดขัดในเรื่องของยศก็ไม่ควรคิดในส่วนขอเงินเดือนหรือค่าตอบแทน...”

(พยาบาลด้านคุณภาพคนที่ 2)

“...ตอนนี้ก็มีการแก้ไขโดยไม่ผูกติดยศแล้วมีการข้ามแท่งซึ่งก็เป็นทางออกของผู้บริหารที่
ไม่สามารถจัดตำแหน่งให้ได้ก็ใช้การข้ามแท่งมาช่วย...”

(พยาบาลผู้ตรวจการพยาบาล)

3) ให้โอกาสแสดงความสามารถ

ลักษณะการทำงานของวิชาชีพพยาบาลนั้นพยาบาลจะมีการเปลี่ยนแปลง
บทบาทการทำงานตามประสบการณ์และความรู้ความสามารถซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวพยาบาล
วิชาชีพมองว่าเป็นความก้าวหน้าในงานอาชีพ ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ข้อคิดเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพจะ
ได้รับการมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการภายในกลุ่มของพยาบาล ได้แก่ การทำหน้าที่
หัวหน้าเวร หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลเวรตรวจการ ตลอดจนผู้อำนวยการกองการพยาบาล ซึ่งการ
มอบหมายดังกล่าวจะพิจารณาจากประสบการณ์และความสามารถ ในกลุ่มพยาบาลที่ทำงานด้าน
การพยาบาลนั้นแม้จะได้รับการสนับสนุนให้ทำงานในกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการพัฒนาคุณภาพงาน
หากแต่พยาบาลกลุ่มดังกล่าวกลับมองว่าอาจไม่ใช่ความก้าวหน้าในงานอาชีพแต่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิด
ความภาคภูมิใจ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเส้นทางความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาล
วิชาชีพมีเพียงด้านการบริหารเท่านั้น ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...ในแต่ละปีจะมีพยาบาลจบใหม่เข้ามาทำงานพยาบาลจะถูกเลื่อนขึ้นมาตามลำดับ
จนกระทั่งเป็นหัวหน้า lock เป็นผู้ถูกสอนเลื่อนมาเป็นผู้สอนเป็นรองหัวหน้า...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 7)

“...จากเดิมเป็นน้องก็เป็นพี่พอเริ่มโตๆ งานก็มากขึ้นความรับผิดชอบก็มากขึ้นพอออกเวรเข้า
ภาระงานเยอะซึ่งเหล่านี้ก็มาตามประสบการณ์...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 4)

“...เราก็พัฒนาไปตามลำดับพอในช่วงหนึ่งที่เป็นระดับปฏิบัติการทำงานมาแล้ว 25 ปีขึ้นไป
เราก็จะถูกมองในลักษณะของผู้บริหารระดับต้นก็คือหัวหน้าตึก ก็จะมีการคัดสรรให้เป็นผู้บริหาร
ระดับกลางคือผู้ตรวจการ *criteria* ที่ผู้บริหารกำหนดให้คือคุณสมบัติที่เราต้องโตคือตรงสายงาน สอง
ประสบการณ์ในการทำงาน...”

(พยาบาลผู้ตรวจการพยาบาลคนที่ 1)

“...ขณะนี้พีก็เป็นที่ APN ก็เปลี่ยนในบทบาทหน้าที่การทำงานแต่พีก็ไม่รู้ว่ามีก้าวน้ำในงานอาชีพหรือเปล่านะแต่สิ่งหนึ่งที่มีคือความภาคภูมิใจ...”

(พยานาด้านคุณภาพคนที่ 2)

“...ถ้าเทียบกับที่อื่นก้าวน้ำของเราจะไม่ชัดเจนจะเป็นผู้บริหาร หรือการศึกษาของเราไม่ใช่รูปแบบแห่งแต่ละป่นๆ กันอยู่ น่าจะชัดเจน...”

(พยานาด้านวิชาการคนที่ 3)

“...พอเราไปเรียน ป.โทเราก็เปลี่ยนแปลงชีวิตไปในเรื่องของวิชาการ บทบาทเปลี่ยนเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำเป็นผู้สอนได้รับการยอมรับให้ทำงานในระดับของโรงพยาบาลสืบกว่ากรรมการ...”

(พยานาด้านคุณภาพคนที่ 1)

“...พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจะต้องกลับมาปฏิบัติงานที่กองการพยาบาลในฐานะนักวิชาการ...”

(พยานาด้านปฏิบัติการคนที่ 3)

“...ความก้าวน้ำในยศไม่มีแต่ความก้าวน้ำในการพัฒนาตัวเราเองเรารู้มากขึ้นเพราะเราทำหลายงานเราก็จะมีความรู้หลายอย่างทำให้เรารู้จักคนเยอะ...”

(พยานาด้านวิชาการคนที่ 1)

4) ให้ออกาสเติบโตในสายงานอื่น

สืบเนื่องจาก ชั้นยศ เป็นสิ่งที่แสดงถึงฐานะของข้าราชการทหาร ดังนั้น การปรับเปลี่ยน “ชั้นยศ” จึงเป็นความก้าวน้ำของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ พยาบาลวิชาชีพให้ข้อคิดเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศโดยส่วนใหญ่จะมีการปรับเปลี่ยนชั้นยศ ร.ต. ถึง ร.อ. ตามกรอบระยะเวลา การเลื่อนยศจาก ร.อ. เป็น น.ต. เริ่มไม่สัมพันธ์กับระยะเวลาที่กำหนดไว้ และพยาบาลโดยส่วนใหญ่จะมีการดันที่ชั้นยศ น.ต. สาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพนั้นอยู่ในส่วนของการสนับสนุนกองทัพอากาศ ด้วยเหตุดังกล่าวแม้พยาบาลวิชาชีพจะได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานก็อาจไม่ได้รับโอกาสก้าวน้ำทาง

ทหารได้เท่าเทียมกับทหารทั่วไป พยาบาลวิชาชีพจึงได้มีการแสวงหาโอกาสก้าวหน้าให้กับตนเอง ด้วยการย้ายหน่วยงานซึ่งขึ้นอยู่กับเครือข่ายที่มีในกองทัพอากาศ ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...มีพี่คนหนึ่งที่จะขอยกตัวอย่างมีความรู้ความสามารถมากและรอบด้าน ทำงานหนักมาก ไม่เคยปฏิเสธงานสักอย่างรู้มัยพี่เค้าติดอยู่ที่ชั้นยศ น.ต. มากี่ปีเพิ่งจะได้เลื่อนชั้นยศเป็น น.ท. โดยไปกินตำแหน่งนอกโรงพยาบาล...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 7)

“...เราเห็นจากคนอื่นที่ออกไปเขาก็ไม่ได้อยู่หน่วยงานพยาบาลก็ไปเจริญเติบโตในสายงานของเขา...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 4)

“...ความก้าวหน้าตาม *career path* ใครมีทางไปก็ต้องไปหา นี่คือการสรรสร้างความสำเร็จให้กับตนเอง เช่น น.ท. จากข้างนอก น.อ. จากข้างนอก ตามไลน์นี้ไม่ได้เลย...”

(พยาบาลด้านการพัฒนาวิชาชีพ)

“...ถ้ามีโอกาสนะมีคนมาชวนมาให้ก็อาจจะไป...บางคนก็ไม่ให้ไปบางคนก็ได้ไปเพราะคนที่ให้มี *authority* สูงก็ไปได้...”

(พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยคนที่ 1)

2.3 อุปสรรคของความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกองทัพอากาศ

2.3.1 ไร้วัดจะก้าวหน้าแต่โอกาสไม่มาถึง

พยาบาลวิชาชีพส่วน โดยส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการพัฒนาความรู้ เพราะมีส่วนที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสทำงานที่แสดงความสามารถและได้รับการยอมรับจากสาขาวิชาชีพด้วยเหตุดังกล่าวพยาบาลวิชาชีพจึงต้องการที่จะศึกษาต่อทั้งในแนวระนาบและทางสูง แต่ด้วยสภาพการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ ตลอดทั้งภาระเศรษฐกิจและครอบครัวที่พยาบาลต้องเสียสละดูแล ทำให้พยาบาลวิชาชีพขาดการเตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อ ซึ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพผู้ที่ต้องการศึกษาต่อเกิดความท้อแท้ ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...อยากเรียนแต่เราก็มีปัญหาเรามีครอบครัวอยู่ต่างจังหวัดเราต้องกลับไปดูแล...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 1)

“...มองว่าเรียนจบสองปีหาประสบการณ์ก็จะเรียนต่อปริญญาโทแต่โอกาสไม่เอื้อภาระงานค่อนข้างเยอะก็ไม่ได้มีการเตรียมความรู้ที่จะไปสอบ...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 6)

“...วิชาชีพพยาบาลนั้นถ้าอยากก้าวหน้าเราก็ต้องไปเรียนต่อ แต่เราก็มีปัญหาแต่เราก็มีปัญหา คือไม่มีเวลา ลูกเราเรียนอยู่ในวัยที่กำลังเรียน เรามีความรู้สึกว่าเรามุ่งไปเรื่องครอบครัวมากกว่าเรื่องของความก้าวหน้าของเรา...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 4)

2.3.2 ขวากหนามความก้าวหน้าของคนทำงาน

พยาบาลวิชาชีพโดยส่วนใหญ่ให้ข้อคิดเห็นว่า ในช่วงแรกการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศนั้น พยาบาลวิชาชีพมีความก้าวหน้า ทางขั้นยศ ตามระยะเวลาในการทำงาน ระยะกลางของการทำงานพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จะมีการ ดิตตันของขั้นยศ การปรับเปลี่ยนขั้นยศในสายงานตลอดทั้งการพิจารณาค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพ องค์กรพยาบาลพยาบาลไม่ได้มีสิทธิขาดในการพิจารณา ด้วยเหตุดังกล่าวพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถจึงขาดโอกาสก้าวหน้า อาจกล่าวได้ว่า ความจำกัดของอัตราขั้นยศ นโยบายที่พิจารณาให้โอกาสก้าวหน้าตามความอาวุโส เป็นขวากหนามความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...ความก้าวหน้าทางขั้นยศเป็นไปตามที่กองทัพอากาศกำหนดให้ตั้งแต่ ร.ต. ร.ท. ร.อ. น.ต. เมื่อจบตรงนี้แล้วความก้าวหน้าของขั้นยศมันเป็นไปได้ยาก... จาก น.ต. เป็น น.ท. เนี่ยอยู่ที่ว่าจะ promote ใครอยู่ที่ความพึงพอใจสุดท้ายก็บอกว่าตามความเหมาะสม...”

(พยาบาลด้านคุณภาพคนที่ 1)

“...บรรยากาศงานในกรมแพทย์ โอกาสที่จะขึ้นเป็นขั้นยศสูงชันยาก เพราะคนเยอะ อัตราส่วนไม่เหมาะสมกัน...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 4)

“...จาก ร.อ. ขึ้นเป็น น.ต. มันเริ่มต้นแล้วเดี๋ยวนี้จาก น.ต. ขึ้นมาเป็น น.ท. อย่าหวังเลยเพราะ
ระเบียบ ทอ....”

(พยาบาลด้านวิชาการคนที่ 1)

“...ถ้าพูดในเรื่องของการรับราชการก็มองว่าเราติดติดด้วยนโยบายของรัฐที่ต้องการให้
กองทัพเป็นในลักษณะจีวแต่แจ้ว...จะเห็นว่า ร.ต. ถึง ร.อ. นี้จะไม่คิดเนื่องจากว่าเป็นบุคคลปฏิบัติ
จึงมีตำแหน่งค่อนข้างมากแต่พอสูงขึ้นตำแหน่งผู้บริหารไม่จำเป็นต้องมีเยอะ โดยยึดนโยบายหรือ
ภารกิจกองทัพเป็นหลักอีกอย่างหนึ่ง โรงพยาบาลเป็นเพียงกำลังสนับสนุน...”

(พยาบาลผู้ตรวจการพยาบาลคนที่ 1)

2.4 ผลลัพธ์ของการอยู่กับความไม่ก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สังกัด กองทัพอากาศ

2.4.1 ยอมรับกับการถูกจำกัด

ในองค์กรทหารนั้นการเลื่อน “ชั้นยศ” เป็นสิ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าใน
การทำงาน สำหรับการเป็นพยาบาลวิชาชีพในสังกัดกองทัพอากาศนั้น พยาบาลวิชาชีพให้
ข้อคิดเห็นว่าด้วยการทำงานในหน่วยงานสนับสนุนกองทัพอากาศของพยาบาลวิชาชีพนั้น จึงทำให้
พยาบาลวิชาชีพโดยส่วนใหญ่มีการติดตันของชั้นยศ เวลาและหลักของพุทธศาสนาช่วยให้พยาบาล
ทำใจยอมรับสภาพของความไม่ก้าวหน้า และได้มีการสร้างความรู้สึก “ก้าวหน้า” ให้กับตนเองด้วย
การสร้างชื่อเสียงจากผลงานทางวิชาการนอกองค์กร ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...พอถึงระดับที่ตัน น.ต. ก็เลิกคิดว่าต่อไปมันต้อง น.ท. เพราะติดมาสิบกว่าปีแล้ว ทำใจไม่
เป็นไรแค่นี้พอแล้วถ้าเงินเดือนยังขึ้น ไปเรื่อยๆ อยู่เราก็ไปเรียนรู้ในเรื่องอื่น ไปสอนหนังสือ ไป
สร้างชื่อในเรื่องของวิชาการ...”

(พยาบาลด้านคุณภาพคนที่

1)

“...งานของเราคือสายแพทย์และเป็นส่วนสนับสนุนหน่วยกำลังรบ ในเรื่องของชั้นยศเราก็
ต้องยอมรับในความจริงที่ว่าเราเป็นเพียงส่วนสนับสนุนในกองทัพอากาศ...ถามว่าอยากได้
ความก้าวหน้าตรงนี้มั้ยในขณะนี้ยังไม่มีใครเข้ามาจัดการให้เราได้เราก็ต้องยอมรับในปัจจุบัน...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 7)

“...เราเข้าใจในบรรยากาศของงานในกรมแพทย์ว่าโอกาสที่ชั้นยศสูงขึ้นยากเพราะคนเยอะ เราก็ไม่ใช่เรียสไม่ได้คิดถึงจุดนั้นว่าจะต้องได้น.ท. ได้ก็ได้ไม่ได้ก็ได้ไม่ใช่เรียสบางคนเกษียณ น.ต. เป็นธรรมชาติ...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 4)

“...ในแง่ชั้นยศโอเค อาจจะหมด มันคงไม่เพิ่มแล้วละ ...เราไม่ได้เอาเรื่องนี้มาคิดก็เอาเรื่อง ศาสนามาช่วยทำให้เราปลงได้...”

(พยาบาลด้านวิชาการคนที่ 1)

“...ความภาคภูมิใจเนื่องจากว่ามีคนยอมรับในคุณค่า... พี่คิดว่าวิชาชีพนี้อยู่ได้ยังไงไปคิดอะไร มากหนึ่งความภูมิใจในตัวเอง ความมีศรัทธา มีจิตที่คิดจะให้และรักองค์กรพี่จึงไม่คิดเปลี่ยนงาน อาชีพถึงแม้ว่าจะไม่ได้ยศก็ตามเพราะมันเป็นเรื่องของ *out of control*...”

(พยาบาลผู้ตรวจการพยาบาลคนที่ 1)

“...ตราบไตที่พี่ยังสร้างผลงานที่ดีและมีผู้ให้การสนับสนุนและยอมรับที่ถือว่าพี่โอเคนะ เพราะพี่เข้าใจ ยศที่คงมีโอกาสดูแลขึ้นได้ยากมันเป็นเรื่องของโครงสร้าง...”

(พยาบาลด้านคุณภาพคนที่ 2)

2.4.2 แสวงหาเส้นทางใหม่

การที่พยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ มีการเติบโตของชั้นยศ การไม่ได้ รับความเป็นธรรมในค่าตอบแทน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการแสวงหาโอกาสก้าวหน้าออก หน่วยงาน การเตรียมความรู้สำหรับงานด้านอื่นที่สามารถตอบสนองความต้องการก้าวหน้าในการ ทำงานและรอเวลาที่เหมาะสมแล้วออกจากหน่วยงาน ดังที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวว่า

“...ถ้าเราต้องการยศก็ไม่ต้องอยู่ที่นี้ ถ้าอยากได้ต้องไปนอกหน่วย...”

(พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยคนที่ 1)

“...พี่กำลังจะเปลี่ยนงานใจจริงไม่อยากเปลี่ยนหรอกนะถ้ายังให้เงินเดือนที่อยู่พี่ก็ไม่ได้รู้สึก ว่าถูกเอาเปรียบถ้าไม่มีเพดานเงินเดือนพี่ก็จะทำต่อได้...”

(พยาบาลปฏิบัติการด้านคุณภาพคนที่ 1)

“...ลาออก เงินเดือนก็ตัน จะ *early retire* แน่แน่นอนดูเงิน ไข่ดีๆ ก่อน...”

(พยาบาลปฏิบัติการคนที่ 5)

“...เราต้องการความก้าวหน้าจากตรงนี้ แต่ถ้าส่วนนี้ให้เราไม่ได้เราก็ต้องพิจารณาหาความก้าวหน้าให้กับตัวเอง...”

(พยาบาลด้านวิชาการคนที่ 2)

“...ทำงานแล้วมีคนยอมรับก็เกิดความภาคภูมิใจอยู่ด้วยเงินเดือนที่ตันก็อยู่ได้ แต่ถ้าหากมีภาระแล้วมันอยู่ไม่ได้หรือก็ต้องขยับขยายกันไป...”

(พยาบาลด้านคุณภาพคนที่ 2)



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

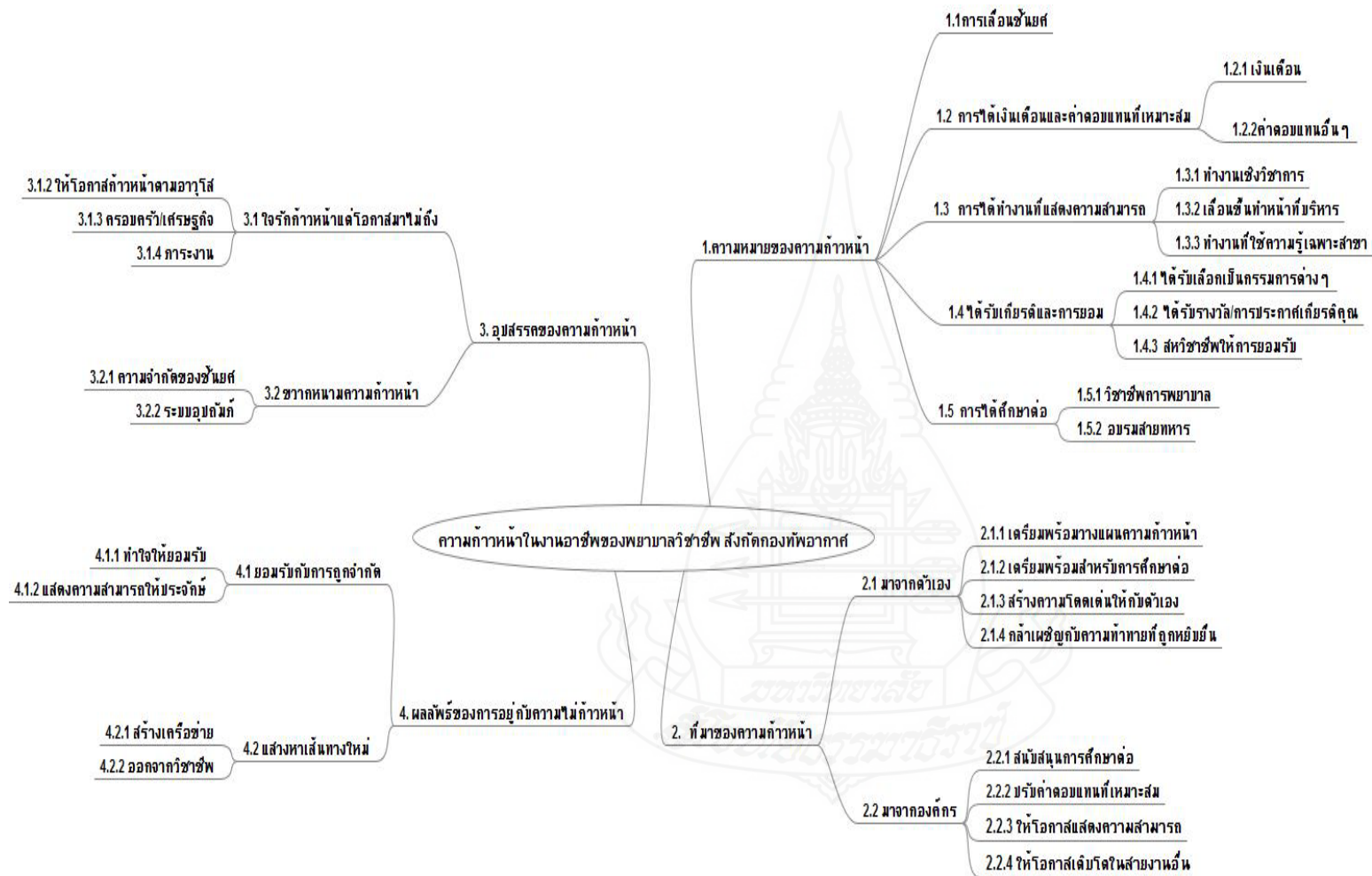
1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีขั้นตอนในการศึกษาโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อค้นพบ ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึกและผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศปฏิบัติงานโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชและวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จำนวน 19 คน ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพในระดับบริหาร 6 คน และระดับปฏิบัติการ 13 คน นำข้อมูลที่ได้มาถอดเทปแบบคำต่อคำ จัดกลุ่ม วิเคราะห์เนื้อหา สร้างแผนผังมโนภาพ และจัดสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อค้นพบที่ได้



ภาพที่ 5.1 แผนผังมโนภาพแสดงความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

1.3 ผลการวิจัย

การศึกษาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาล วิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ
สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึกและกลุ่มสนทนากลุ่มทั้งหมดเป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 27 ปี ถึง 56 ปี อายุเฉลี่ย 45 ปี มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานสังกัดกองทัพอากาศระหว่าง 4 ปี ถึง 35 ปี ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 22 ปี สถานภาพสมรส 10 คน โสด 8 คน หม้าย 1 คน ได้รับเงินเดือนระหว่าง 11,000 บาท ถึง 47,000 บาท รับเงินเดือนเฉลี่ย 27,000 บาท วุฒิการศึกษาปริญญาตรี 9 คน วุฒิการศึกษาปริญญาโท 9 คน ปริญญาเอก 1 คน ชั้นยศเรืออากาศโท 1 คน ชั้นยศนาวาอากาศตรี 14 คน ชั้นยศนาวาอากาศโท 3 คน ชั้นยศนาวาอากาศเอก 1 คน มีระยะเวลาการครองชั้นยศเรืออากาศตรี 1 ถึง 3 ปี เฉลี่ย 1.63 ปี เรืออากาศโท 3 ถึง 4 ปี เฉลี่ย 3.74 ปี เรืออากาศเอก 6 ถึง 11 ปี เฉลี่ย 7.88 ปี นาวาอากาศตรี 2 ถึง 19 ปี เฉลี่ย 12 ปี นาวาอากาศโท 1 ถึง 7 ปี เฉลี่ย 3.5 ปี นาวาอากาศเอก 5 ปี ดังรายละเอียดตารางในภาคผนวก ค

1.3.2 ความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ พบว่า ความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกองทัพอากาศ ได้แก่ การเลื่อนชั้นยศ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การทำงานที่แสดงความสามารถ การได้รับเกียรติและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และการได้ศึกษาต่อ ที่มาของความก้าวหน้าในงานอาชีพ ได้แก่ 1) ความก้าวหน้ามาจากตัวเอง ประกอบด้วย การเตรียมพร้อมวางแผนความก้าวหน้า การเตรียมพร้อมสำหรับการศึกษาต่อ การสร้างความโดดเด่นให้กับตนเอง และการทำงานด้วยความรู้ความสามารถ และ 2) ความก้าวหน้ามาจากองค์กร ประกอบด้วย การสนับสนุนการศึกษาต่อ การปรับค่าตอบแทน การให้โอกาสแสดงความสามารถ และการให้โอกาสเติบโตในสายงานอื่น อุปสรรคของความก้าวหน้าในงานอาชีพ ได้แก่ การให้โอกาสก้าวหน้าตามอาวุโส ภาระครอบครัว/เศรษฐกิจ ภาระงาน ความจำกัดของอัตราชั้นยศ และระบบอุปถัมภ์ ผลลัพธ์ของการอยู่กับความไม่ก้าวหน้าในงานอาชีพ ได้แก่ การทำใจให้ยอมรับ การยอมรับกับการถูกจำกัด การแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์ และการแสวงหาเส้นทางใหม่

2. อภิปรายผล

การศึกษาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเป็นพยาบาล
วิชาชีพปฏิบัติงานโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชและวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เป็นเพศหญิง

ทั้งหมด 19 คน ประกอบด้วย กลุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับบริหาร จำนวน 4 คน และกลุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 15 คน อายุระหว่าง 27 ปี ถึง 56 ปี เฉลี่ย 45 ปี มีประสบการณ์การทำงานในสังกัดกองทัพอากาศระหว่าง 4 ปี ถึง 35 ปี เฉลี่ย 22 ปี จากการศึกษาสถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยของ กฤษดา แสงวดี (2551) พบว่าการสูญเสียพยาบาลในอัตราที่สูงขึ้นเป็นผลให้พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบสุขภาพมีอายุการทำงานเฉลี่ยสั้นลง และทำให้มีโครงสร้างแรงงานเป็นลักษณะกำลังแรงงานสูงอายุ ซึ่งเป็นปัจจัยทำนายว่าการขาดแคลนพยาบาลอาจเข้าสู่ภาวะวิกฤติ ระยะเวลาในการครองชั้นยศและการเลื่อนชั้นยศของพยาบาลวิชาชีพพบว่า พยาบาลมีการครองชั้นยศเรืออากาศตรี 1-3 ปี เฉลี่ย 1.63 ปี เรืออากาศโท 3-4 ปี เฉลี่ย 3.74 ปี เรืออากาศเอก 6-11 ปี เฉลี่ย 7.88 ปี นาวาอากาศตรี 2-19 ปี เฉลี่ย 12 ปี ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศทหารที่กำหนดชั้นยศตามระยะเวลาของการรับราชการทหาร (พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกลาโหม พ.ศ. 2551)

2.2 ความหมายของความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัด

กองทัพอากาศ ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายของความก้าวหน้าในงานอาชีพ ดังนี้

2.2.1 การเลื่อนชั้นยศ จากการศึกษาพบว่า การเลื่อนชั้นยศเป็นความก้าวหน้าในงานอาชีพลำดับแรกของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ เนื่องจาก “ชั้นยศ” คือเครื่องแสดงฐานะหรือชั้นของทหาร (คู่มือทหารอากาศ) โดยที่พยาบาลวิชาชีพนับเป็นข้าราชการทหารสัญญาบัตรเริ่มบรรจุจากชั้นยศเรืออากาศตรีและมีการปรับเปลี่ยนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติยศทหาร พุทธศักราช 2479 นอกจากนี้แล้วในการมอบหมายงาน การใช้การพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนการให้ผลประโยชน์และสิ่งตอบแทนของข้าราชการทหารยังมีความเกี่ยวข้องกับชั้นยศ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2549) กล่าวคือชั้นยศต่างกันจะได้รับเงินเดือนต่างกันด้วย อาทิ ชั้นยศเรืออากาศตรีถึงเรืออากาศเอกให้ได้รับเงินเดือนระดับ น.1 ถึง น.2 คือตั้งแต่ 6,160 บาท ถึง 27,500 บาท ในขณะที่ชั้นยศนาวาอากาศเอกได้รับเงินเดือนระดับ น.4 ถึง น.5 คือตั้งแต่ 18,910 บาท ถึง 50,550 บาท เป็นต้น นอกจากนี้ชั้นยศยังเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนในลักษณะของเงินประจำตำแหน่ง ด้วย กล่าวคือบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ ประเภทบริหาร ชั้นยศตั้งแต่ นาวาอากาศเอก ถึง พลอากาศโทขึ้นไปปรับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 5,600 บาท ถึง 21,000 บาท ประเภทวิชาชีพ เฉพาะ(วช.) หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ(ชช.) ชั้นยศตั้งแต่ นาวาอากาศโท ถึง พลอากาศโทขึ้นไปปรับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 3,500 บาท ถึง 15,600 บาท (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พุทธศักราช 2551) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าชั้นยศเป็นที่มาของเกียรติยศและค่าตอบแทนต่าง ๆ สำหรับพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

2.2.2 การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงานทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ดังที่สำราญ ถาวรายุศม์ และคณะ (2533) แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ในสังคม มนุษย์อยู่ได้ด้วยค่าตอบแทน ข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานหรือประกอบการเพื่อหวังค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าตอบแทน นอกจากนี้แล้วค่าตอบแทนยังเป็นสิ่งที่แสดงถึงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ และเป็นสิ่งกระตุ้นในการทำงาน ดังผู้ให้ข้อมูลหลักท่านหนึ่งกล่าวว่า “ที่จริงก็ไม่ได้คิดที่จะก้าวไปไหนขอแค่ให้มีเงินเดือนที่ควรจะได้ก็เท่านั้นขอเพียงแค่ทำงานหนักและได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและเหมาะสมก็พอแล้ว” นอกจากนี้แล้ว มาสโลว์ (Maslow) ยังอธิบายว่า ความต้องการทางร่างกายเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความสำเร็จแล้วที่จะสนองความต้องการพื้นฐานก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับ และปรัชญาชีวิต ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นความก้าวหน้าในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

2.2.3 การได้ทำงานที่แสดงความสามารถ ผลการศึกษาพบว่า การที่พยาบาลได้รับมอบหมายงานจากองค์กรให้ทำงานที่ได้แสดงออกถึงความสามารถ อาทิ การเลื่อนให้ได้ทำงานที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เช่น จากพยาบาลหัวหน้าเวร มาเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย และเวรตรวจการพยาบาล หรือได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น การพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล การทำงานในหน่วยที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางคลินิกล้วนแต่ทำให้พยาบาลรับรู้ว่าคุณภาพพัฒนาการในการทำงานและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ดังที่ นฤมล นิราทร (2534) ได้แสดงความคิดเห็นว่างานเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาไปกว่าหนึ่งในสามของชีวิตจึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงานอาชีพมีผลกระทบต่อทั้งภาพพจน์ที่บุคคลมีต่อตนเอง (self-concept) เอกลักษณ์ ความพอใจในอาชีพงานและชีวิตของบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพิมพา วัฒนสังขโสภณ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 พบว่า พนักงานมีการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพด้านโอกาสในการแสดงฝีมือในการทำงานหรือได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถให้เกิดความชำนาญในระดับสูงที่สุด จึงอาจกล่าวได้ว่าการได้ทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถเป็นความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลทหารอากาศเพราะทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

2.2.4 การได้รับเกียรติและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า การที่พยาบาลวิชาชีพได้มีการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานจนทำให้พยาบาลวิชาชีพได้เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพตลอดทั้งสหสาขาวิชาชีพในองค์กรนั้นเป็นความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ว่า เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจในสิ่งอื่นๆ ต่อไปซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ที่มีความต้องการที่จะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ เช่น มนุษย์มีความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง และความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง โดยความต้องการของมนุษย์จะเริ่มต้นจากขั้นต่ำสุดก่อนและเมื่อได้รับความพึงพอใจแล้วมนุษย์จึงจะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นต่อไป โดยมาสโลว์อธิบายว่าการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from other) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่ได้กระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การที่บุคคลได้มีการทำความเข้าใจในที่มาของความก้าวหน้าในงานอาชีพและมีการทำสิ่งต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สำหรับองค์กรและสังคมแล้วยอมทำให้บุคคลมีความสุขที่แท้จริง จึงอาจกล่าวได้ว่าการรับรู้ในคุณค่าตนเองตลอดทั้งความภาคภูมิใจที่เกิดจากการได้รับการยอมรับในความสามารถจากบุคลากรในองค์กรเป็นความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

2.2.5 การได้ศึกษาต่อ ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรให้พยาบาลวิชาชีพได้มีการศึกษาต่อเป็นความก้าวหน้าในงานอาชีพ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านหนึ่งกล่าวว่า “การที่เราได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตรงนี้เรามีความก้าวหน้าแล้วอย่างที่มีโอกาสได้ไปเรียนต่อปริญญาโท โดยที่หน่วยงานสนับสนุนยิ่งต่อถึงปริญญาเอกได้ก็ยิ่งดี ในแง่ของวิชาชีพเราเรียนมาได้พัฒนาตัวเอง ได้ความรู้เพิ่มมากขึ้น” ซึ่งนอกจากจะทำให้พยาบาลวิชาชีพได้รับวุฒิปริญญาแล้วยังอาจทำให้พยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาสจากองค์กรให้ทำงานในบทบาทหน้าที่ที่ดีขึ้น เช่น การทำงานในบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการพยาบาล หัวหน้าแผนกพยาบาล ผู้อำนวยการกองการพยาบาล พยาบาลด้านการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาลหรือที่เรียกกันว่า “นักวิชาการ” สอดคล้องกับ คริสป์ (Crisp J.: 2005) แสดงความคิดเห็นว่าความรู้และทักษะเป็นบันไดของความสำเร็จในการพัฒนาความก้าวหน้า นอกจากนี้การศึกษาของ เตือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรร่วมในการพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยโดยมีระดับ

คะแนน 0.229 สุพิมพา วัฒนสังข โสภณ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 พบว่า การได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูงาน ล้วนทำให้พนักงานรับรู้ในความก้าวหน้า และ พิมลพร โอซารส (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการออมแรงและความก้าวหน้าในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ที่มาของความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับที่มาของความก้าวหน้าในงานอาชีพ ดังนี้

2.3.1 ความก้าวหน้ามาจากตัวเอง

1) *เตรียมพร้อมวางแผนความก้าวหน้า* ผลการศึกษาพบว่า ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาพยาบาลได้มีการทำงานในบทบาทหน้าที่ต่างๆ ตามที่องค์กรมอบหมาย โดยไม่ได้ตระหนักในเรื่องของความก้าวหน้า เมื่อเวลาของการทำงานได้ผ่านมานานและมีการติดตัน ของชั้นยศ พยาบาลจึงเริ่มคำนึงถึงความก้าวหน้า พยาบาลจึงมีการตั้งเป้าหมายและประเมินสภาพแวดล้อมของตนเองด้วยความรอบครอบ และมีการปรับเปลี่ยนเป้าหมายเมื่อประเมินว่าการที่จะบรรลุเป้าหมายเดิมมีความเป็นไปได้ยาก จึงอาจกล่าวได้ว่าความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศนั้นเกิดจากการวางแผนงานอาชีพ ดังที่ นฤมล นิราทร (2534) กล่าวว่า การวางแผนงานอาชีพทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงานอาชีพ ซึ่ง บรูซ เชิร์ตเซอร์ (Bruce Shertzer: 1985) ให้ข้อคิดเห็นว่า การวางแผนงานอาชีพประกอบด้วย การประสานข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและข้อมูลเกี่ยวกับงานอาชีพและการคาดการณ์ผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ นอกจากนี้ ดอนเนอร์และวีลเลอร์ (Donner. G.L. & Wheeler. M.M.: 2001) กล่าวว่า การวางแผนงานอาชีพนั้นมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจสิ่งแวดล้อมของ ตัวบุคลากร การประเมินและตรวจสอบตนเอง การสร้างวิสัยทัศน์ของงานอาชีพ การพัฒนาแผนกลยุทธ์งานอาชีพ และการตลาดสำหรับตนเอง

2) *เตรียมพร้อมสำหรับการศึกษาต่อ* ผลการศึกษาพบว่า การประกอบอาชีพหรือการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้มีความเจริญก้าวหน้านั้นพยาบาลจะต้องมีการศึกษาอย่างต่อเนื่องอาจกล่าวได้ว่าการศึกษาระดับพื้นฐานอาจไม่ทำให้พยาบาลมีความก้าวหน้าในงานอาชีพได้ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านหนึ่งกล่าวว่า “ที่สำคัญคือเราต้องตอบตัวเองให้ได้ก่อนว่าเราต้องการอะไร ถ้าเราเพียงแต่ต้องการทำงานประจำไปวันๆ รอออกเวรเช้าในสิบปีข้างหน้าเราก็ไม่ต้องทำอะไร หรือพอถึงเวลาก็ได้แล้ว แต่หากเรามองว่าเราจะทำอะไรได้มากขึ้นกว่าเดิมเราก็ต้องเรียน” ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงควรมีการเตรียมความพร้อมสำหรับตนเองเพื่อการศึกษาต่อ เช่น การเตรียมความรู้ทางวิชาการ การเตรียมด้านครอบครัวและเศรษฐกิจ เป็นต้น แม้ว่าองค์กรจะให้ความสำคัญ

ในรุ่นอาวุโส ตลอดจนทั้งความจำกัดของเงินงบประมาณในการสนับสนุน พยาบาลที่มีความพร้อมอาจได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านทุนและเวลา หรือเวลาสำหรับการศึกษาต่อ ทั้งนี้พยาบาลต้องทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมของตนเองซึ่งรวมถึงด้านครอบครัวและด้านองค์กรเพื่อการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพ ดังที่ คริสป์ (Crisp, 2005) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของบุคคลเกิดนั้นจากความรู้และทักษะในงานซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของอุษา สุวรรณเพชร (2546) ศึกษารูปแบบบันไดวิชาชีพการพยาบาล พบว่าการเพิ่มพูนประสบการณ์ในด้านวิชาการและการปฏิบัติการพยาบาลเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งพยาบาลจะต้องมีความรับผิดชอบ ต้องการในการพัฒนาตนเอง มีการกำหนดทิศทางและการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านวิชาการ ครอบครัวและเศรษฐกิจเป็นการสร้างโอกาสก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

3) *สร้างความคิดเด่นให้กับตนเอง* ผลการศึกษาพบว่า การที่พยาบาลวิชาชีพจะมีความก้าวหน้าในงานอาชีพนั้นพยาบาลวิชาชีพจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อทั้งตนเองและต่องานอาชีพซึ่งจะทำให้มีการพัฒนาตนเอง เช่น มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาล มีการฝึกทักษะในงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและความสำเร็จในงาน จึงอาจกล่าวได้ว่าการที่พยาบาลวิชาชีพจะมีความก้าวหน้าในงานอาชีพนั้นจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ อุษา สุวรรณเพชร (2546) ศึกษารูปแบบบันไดวิชาชีพการพยาบาล พบว่าความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านเสริมสร้างประสบการณ์และการศึกษาต่อในระดับสูงเป็นการสร้างโอกาสให้กับตัวพยาบาล และ โรเจอร์ อี. เฮอร์แมน (Roger, E. Herman, 1992: 4) กล่าวว่าความเป็นพนักงานที่ดีมีคุณค่าไม่ใช่เพียงแค่การมีคุณวุฒิหรือประกาศนียบัตรหรือแม้แต่ประสบการณ์หากแต่พนักงานที่มีคุณค่านั้นจะต้องเป็นผู้ที่สามารถนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ให้เกิดผลสำเร็จในงาน จึงอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งการทำงานอย่างเต็มศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพเป็นการสร้างโอกาสก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพ

4) *กล้าเผชิญกับความท้าทายที่ถูกหยิบยื่น* ผลการศึกษาพบว่า การที่พยาบาลวิชาชีพได้มีการพัฒนาตนเองและได้มีการทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถตามที่หน่วยงานหรือองค์กรมอบหมาย เช่น การเป็นคณะกรรมการ อนุกรรมการ และเลขาธิการในโครงการต่างๆ นอกจากจะทำให้พยาบาลได้มีการแสดงความสามารถแล้วยังทำให้พยาบาลวิชาชีพได้มีการพัฒนาขีดความสามารถ ซึ่งนำไปสู่การได้รับการยอมรับจากสาขาวิชาชีพ ในองค์กร ดังผู้ให้ข้อมูลหลักท่านหนึ่งกล่าวว่า “เมื่อเราเรียนกลับมาหัวหน้าให้โอกาสโดยการมอบหมายงานให้เราทำ พี่บอกได้

ผลงานที่พี่ได้รับมอบหมายมาเพิ่มเติมที่กับทุกงานอันนี้แหละที่ทำให้พี่ได้รับการยอมรับ” ซึ่งสอดคล้องกับ โรเจอร์ อี. เฮร์แมน (Roger. E. Herman, 1992: 4) กล่าวว่าการทำงานที่มีคุณค่าไม่ใช่เพียงแค่การมีคุณวุฒิหรือประกาศนียบัตรหรือแม้แต่ประสบการณ์หากแต่พนักงานที่มีคุณค่านั้นจะต้องเป็นผู้ที่สามารถนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ให้เกิดผลสำเร็จในงาน นอกจากนี้แล้วการเป็นพนักงานที่ดีไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรวดเร็วในการทำงานหากเพียงอย่างเดียว โดยปราศจากควมมีคุณภาพของงาน มาสโลว์ (Maslow) อธิบายว่า การได้รับการยกย่องโดยทั่วไปไปเป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า การมีพลังกำลัง การมีความสามารถและความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลกซึ่งสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคล ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการทำงานอย่างเต็มศักยภาพเป็นการสร้างโอกาสก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

2.3.2 ความก้าวหน้ามาจากองค์กร

1) *สนับสนุนการศึกษาต่อ* ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพ แต่ด้วยภาระงานที่มากทำให้พยาบาลขาดการเตรียมพร้อมสำหรับการศึกษาต่อ ตลอดทั้งความจำกัดในด้านงบประมาณขององค์กร และการให้ความสำคัญในรุ่นอาวุโส ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อน้อย จึงกล่าวได้ว่าการศึกษาต่อของพยาบาลวิชาชีพนั้นจะต้องมีการวางแผนและการเตรียมการเป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของ อุไรวรรณ จันท์สกุลถาวร (2540) ศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ พบว่า การสนับสนุนการศึกษาต่อและการฝึกอบรมเป็นวิธีการในการบริหารแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งเป็นนโยบายผู้บริหารระดับสูงขององค์กร นอกจากนี้ อุษา สุวรรณเพชร (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบัณฑิตวิชาชีพพยาบาล พบว่าการมีแผนในการพัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างชัดเจนและมีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารการพยาบาล สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตามบัณฑิตวิชาชีพด้วยการจัดระบบการให้คำแนะนำ มีคณะกรรมการวิชาการเพื่อจัดหลักสูตรอบรมพยาบาลวิชาชีพ จัดหาทุนและงบประมาณในการศึกษาต่อ มีการจัดบุคลากรพยาบาลเพื่อปฏิบัติงานทดแทนในกรณีพยาบาลวิชาชีพอบรมหรือศึกษาต่อ จึงอาจกล่าวได้ว่าองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความก้าวหน้าในงานอาชีพ

2) *การปรับค่าตอบแทนที่เหมาะสม* รายได้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพของบุคคลในสังคม รายได้สำหรับการประกอบอาชีพข้าราชการนั้นเกิดจากเงินเดือนและค่าตอบแทน รายรับของข้าราชการซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ เงินเดือนพื้นฐาน เงินเพิ่มสวัสดิการ และ โบนัสรายปี โดยองค์ประกอบเหล่านี้มีที่มาดังนี้ เงินเดือนพื้นฐานเป็นสิ่งสะท้อน

ขนาดงาน ผลงานและสมรรถนะ ในส่วนของเงินเพิ่มเกิดจากตำแหน่งงานที่มีลักษณะพิเศษ สวัสดิการจะช่วยสร้างความมั่นคงในการทำงาน และ โบนัสรายปีจะเชื่อมโยงผลสัมฤทธิ์ระหว่าง หน่วยงานกับบุคคล (คนุลา จามจุรี, 2550) ผลการศึกษาพบว่า การเป็นข้าราชการทหารนั้น เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเกี่ยวข้องกับชั้นยศ กล่าวคือพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศมี การรับเงินเดือนเงินประจำตำแหน่งและเงิน โบนัสประจำปีตามชั้นยศ (พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการทหาร พ.ศ. 2551) การที่พยาบาลวิชาชีพ ไม่ได้รับการเลื่อนชั้นยศตามระยะเวลาจึงส่งผล ให้เงินเดือนตัน นอกจากนี้ในพยาบาลวิชาชีพผู้ที่ปฏิบัติงานด้านบริหารระดับกลางและ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะทางขาดโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามภาระงาน ปัจจุบันแม้ว่า พยาบาลจะได้รับการบรรเทาปัญหาขั้นเงินเดือนตันด้วยการข้ามแท่งเงินเดือนจาก น.2 ไปแท่ง น.3 (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พุทธศักราช 2551) พยาบาลมองว่าเป็นเพียงการแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้า จากการศึกษาของ ปานทิพย์ บุญยะสุด (2540) ศึกษาทัศนคติของนักสังคม สงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ กรณีศึกษา พบว่า การเลื่อนเงินเดือนทำให้ พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและผู้บริหาร ดังนั้นการที่องค์กร ได้มีความพยายามในการที่จะทำ ให้พยาบาลวิชาชีพได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถนั้นจึงจะกล่าวได้ว่าองค์กร มีบทบาทสำคัญต่อความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

3) *ให้โอกาสแสดงความสามารถ* ผลการศึกษาพบว่า งานพยาบาลเป็นงานที่มี ขอบเขตกว้างขวาง โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์จะได้รับโอกาสจากองค์กรให้ทำงานใน ลักษณะต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะของการบริหารซึ่งอาจได้แก่ การทำหน้าที่หัวหน้าเวร หัวหน้า หอผู้ป่วย ผู้ตรวจการพยาบาลตลอดทั้งผู้อำนวยการกองการพยาบาล ซึ่งพยาบาลวิชาชีพมองว่าเป็น ความก้าวหน้าในงานอาชีพ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงมีการพัฒนาศักยภาพตลอดการทำงานซึ่งเป็นการ สร้างโอกาสให้กับตัวพยาบาลเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ ดาราพร รักหน้าที่ (2548) ที่ พบว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ การทำงานในลักษณะ ของการปฏิบัติการ ซึ่งอาจได้แก่ พยาบาลผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ พยาบาลด้านวิชาการ ตลอดทั้ง พยาบาลด้านการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งนอกจากประสบการณ์แล้วพยาบาลวิชาชีพยังต้องมีการพัฒนา ตนเองตลอดทั้งการเพิ่มวุฒิ แต่พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในบทบาทดังกล่าวกลับมองว่าเป็นเพียงการ ทำงานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในงานอาชีพ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านหนึ่ง กล่าวไว้ว่า “จุดสูงสุดของพวกเราคือ ผอ. กองการฯ แต่พอศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรของ เราแล้วมันเป็นไปได้ยากเพราะคนที่จะขึ้นไปได้ต้องติดยศ น.๑ พี่เลยไม่คิดเอาดีทางสายบริหาร สาย วิชาการมีโอกาสเป็นไปได้มากกว่า แต่ยังไงก็ตามขณะนี้พี่ก็เป็น APN ก็เปลี่ยนในบทบาทหน้าที่การ ทำงานสิ่งหนึ่งที่มีคือความภาคภูมิใจ” จากการศึกษาของ ปรรรณา ลังการ์พินธุ์ (2550) ศึกษาปัจจัย

ที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านจากพยาบาลทั่วไปสู่พยาบาลผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทางโดยพบว่า ปัจจัยส่งเสริมในการพัฒนาบทบาทพยาบาลผู้มีความรู้ความชำนาญ ได้แก่ หน่วยงานและองค์กร หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูง ตัวพยาบาลผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทางเอง ผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทนพิเศษ การมีวุฒิปริญญา การได้รับข้อมูลทางวิชาการ และริเริ่มหน่วยงานใหม่ ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาบทบาทพยาบาลผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ได้แก่ ผู้ร่วมงาน สถานภาพของพยาบาลผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง การที่ผู้บริหารไม่ทราบเกี่ยวกับ พยาบาลผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ทักษะคติของผู้บริหารต่อพยาบาลผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง องค์กรไม่มีตำแหน่ง โครงสร้างการบริหารและค่าตอบแทนพิเศษ ไม่มีเวลา และ นโยบายของสภากาชาดพยาบาลที่ไม่ชัดเจน สอดคล้องกับ เอ. นารายานาซามิ และ เอ็ม. นารายานาซามิ (Narayanasamy A. & Narayanasamy M.: 2550) ศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าของพยาบาล ปฏิบัติการ พบว่า การให้คำปรึกษาอาชีพและการสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าของพยาบาลปฏิบัติการ และ ไดแอน เจ. แองเจลินี (Daian J. Angelini: 2538) ศึกษา รูปแบบและกลยุทธ์ระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนางานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลเป็นกลุ่มที่มีผลต่อกลยุทธ์ของการให้คำปรึกษา การพัฒนามีความสัมพันธ์ต่อการสร้างงานอาชีพ และทำให้การเปลี่ยนผ่านงานอาชีพมีความเป็นไปได้ ตลอดทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการขององค์กรมีส่วนสำคัญต่อความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศที่มีการทำงานในบทบาทหน้าที่ต่างๆ ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

4) *ให้โอกาสเติบโตในสายงานอื่น* ผลการศึกษาพบว่า เนื่องจากชั้นยศเป็นความก้าวหน้าในลำดับแรกของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ พยาบาลวิชาชีพโดยส่วนใหญ่จะมีความก้าวหน้าของชั้นยศเพียงในช่วงแรกการทำงาน โดยพยาบาลจะมีการบรรจุครั้งแรกในชั้นยศ เรืออากาศตรี และได้รับการปรับเลื่อนชั้นยศเป็น เรืออากาศโท และเรืออากาศเอกตามกรอบของระยะเวลาในการทำงาน (คู่มือทหารอากาศ) การปรับเลื่อนชั้นยศตั้งแต่เรืออากาศเอกขึ้นไปส่วนใหญ่จะไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติยศทหารซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพโดยส่วนใหญ่มีการตันของชั้นยศที่นาวาอากาศตรี สืบเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรเหล่าแพทย์ที่มีจำนวนมากที่สุด (กรมแพทย์ทหารอากาศ) แม้ว่าองค์กรได้มีการบรรเทาปัญหาโดยให้พยาบาลวิชาชีพที่ชั้นยศตันมีการย้ายหน่วยงานแต่ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลในการสร้างเครือข่ายกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกองทัพอากาศ ซึ่งจะ ได้รับโอกาสในการย้ายหน่วยงานและมีการปรับเลื่อนชั้นยศและขึ้นเงินเดือน ในขณะที่พยาบาลส่วนใหญ่ยังคงเผชิญกับการตันของชั้นยศและขึ้นเงินเดือนซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกเลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมในหมู่พยาบาลวิชาชีพด้วยกัน และยังทำให้มีการสูญเสีย

พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกำลังหลักในระบบสุขภาพออกจากระบบอีกด้วย ดังที่ ละม่อม ศรีจันทร์ พันธ์ (2511) กล่าวว่า สัมพันธภาพในการทำงานเกิดจากปัญหาของลักษณะการปกครอง บังคับบัญชาที่ค่อนข้างสับสน ขาดการมอบหมายอำนาจที่ถูกต้อง พยาบาลจึงอยู่ในลักษณะต่างคนต่างหาทางเอาตัวรอด การแก่งแย่งแข่งดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว อันเป็นผลให้มีการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากระบบ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชื่นชม เจริญยุทธ (2537) ศึกษาภาวะการขาดแคลนพยาบาล พบว่า การขาดแคลนบางส่วนเป็นผลสืบเนื่องมาจากการสูญเสียพยาบาลซึ่งสาเหตุสำคัญของการสูญเสียพยาบาล ได้แก่ การศึกษาต่อ การลาออก การโอนย้าย จากการศึกษาของ โลเวอร์รี่ และ จาคอบเซน (Lowery and Jacobsen, 1984 อ้างใน ชื่นชม เจริญยุทธ) ศึกษาผลกระทบจากการย้ายงานของพยาบาลที่มีต่อการปฏิบัติการพยาบาล พบว่าพยาบาลที่เคยย้ายงานมีคะแนนการปฏิบัติงานต่อยกกว่าพยาบาลที่ไม่เคยย้ายงาน จึงอาจกล่าวได้ว่าการที่องค์กรมีการเลือกให้โอกาสก้าวหน้าทางชั้นยศโดยการย้ายหน่วยงานแก่พยาบาลวิชาชีพนั้นนอกจากจะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มใหญ่แล้วยังทำให้เกิดการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพและคุณภาพของงานด้านการพยาบาลอีกด้วย

2.4 อุปสรรคของความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ
 ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคของความก้าวหน้าในงานอาชีพ ดังนี้

2.4.1 ใจรักจะก้าวหน้าแต่โอกาสไม่ถึง ผลการศึกษาพบว่า การอบรมศึกษาต่อของพยาบาลนอกจากจะทำให้พยาบาลมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นแล้วยังมีส่วนส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการยอมรับ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน ตลอดจนทั้งการได้รับมอบหมายงานจากองค์กรให้ทำงานในบทบาทหน้าที่ต่างๆ เช่น หัวหน้าเวร หัวหน้าหอผู้ป่วย เวรตรวจการพยาบาล คณะกรรมการในโครงการต่างๆ การทำงานในหน่วยเฉพาะทางเป็นต้น แต่ด้วยความจำกัดของงบประมาณ สภาพการทำงานที่ต้องอยู่เวรและการทำงานล่วงเวลา การให้ค่าปรับปฏิบัติงานอาชีพ ตลอดจนทั้งการครอบครัวยุคใหม่ที่ไม่เอื้อต่อการเตรียมความพร้อมทางวิชาการของพยาบาลวิชาชีพ จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยเศรษฐกิจ ครอบครัวยุคใหม่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาต่อของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชื่นชม เจริญยุทธ (2537) ที่พบว่า ภาวะการขาดแคลนก่อให้เกิดปัญหาต่อพยาบาล โดยมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลเนื่องจากต้องอยู่เวรบ่อย/ดึกที่บ่อยตลอดทั้งการที่ต้องทำงานนอกเวลาเพิ่มขึ้นและทำให้ขาดโอกาสในการอบรมฟื้นฟูความรู้ พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีจำนวนมากที่สุดในองค์กรด้วยความจำกัดในด้านงบประมาณ ทำให้การจัดสรรทุนสำหรับการศึกษาต่อไม่มีความเหมาะสม แม้ว่าการพัฒนาบุคลากรในราชการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นแต่การขาดทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอทำให้การพัฒนาบุคลากรของทางราชการไม่อาจดำเนินการได้อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง (ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์

, 2535: 667) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและครอบครัวเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

2.4.2 ขวากหนามความก้าวหน้าของคนทำงาน ผลการศึกษาพบว่า อัตราชั้นยศที่มีจำกัด ตลอดทั้งนโยบายขององค์กรที่พิจารณาให้โอกาสก้าวหน้าตามความอาวุโสเป็นอุปสรรคและขวากหนามความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพ สืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล กองทัพอากาศได้มีการตอบสนองโดยมีการกำหนดนโยบายด้านกำลังคน ดังนี้ การพัฒนาคุณภาพกำลังคน การควบคุมจำนวนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประจำหน่วยทุกชั้นยศให้มีจำนวนลดลง (นโยบายกองทัพอากาศ พุทธศักราช 2551) ทิพาดี เมฆสุวรรณค์ (2549) อธิบายว่า ในองค์กรทหารมีการใช้ชั้นยศของบุคคลเป็นโครงสร้างพื้นฐาน (rank-in-corps) และการใช้ระบบอุปถัมภ์ (patronage system) เป็นปรัชญาพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ เสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์ (2549) กล่าวว่า ในการมอบหมายงาน การใช้ การพัฒนา การให้ผลประโยชน์และสิ่งตอบแทนตลอดทั้งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่ได้รับความก้าวหน้าที่เป็นธรรม จึงอาจกล่าวได้ว่านโยบายและกฎระเบียบ ความอาวุโส และระบบอุปถัมภ์เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ สอดคล้องกับ สุทธิมน ศรีโชติ (2542) ศึกษาความก้าวหน้าในงานอาชีพของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ในกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม พบว่าวัฒนธรรมหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ระบบอาวุโส และระบบอุปถัมภ์เป็นอุปสรรคของความก้าวหน้า และการศึกษาของ สุทธิพร ราไพกุล (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหารของนายทหารสัญญาบัตรหญิง พบว่าโครงสร้างอัตรากำลังพลของส่วนราชการมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานอาชีพของนายทหารหญิง จึงอาจกล่าวได้ว่านโยบายและกฎระเบียบ และวัฒนธรรมองค์กรเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

2.5 ผลลัพธ์ของการอยู่กับความไม่ก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการอยู่กับความไม่ก้าวหน้าในงานอาชีพ ดังนี้

2.5.1 ยอมรับกับการถูกจำกัด ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ขาดความก้าวหน้าในด้านการเลื่อนชั้นยศและการได้รับค่าตอบแทน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากนโยบายและวัฒนธรรมองค์กร แต่การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่อวิชาชีพ ความเลื่อมใสศรัทธาในพุทธศาสนา ตลอดทั้งความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานภายใต้พระนามพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทำให้พยาบาลสามารถทำใจยอมรับกับสภาพของการขาดโอกาสก้าวหน้าและมีการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ประจักษ์แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพและสหสาขาวิชาชีพในองค์กร จากการศึกษาของ วง

จันทร จันทรวงศ์ (2544) ศึกษาความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในงานอาชีพของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศในศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ พบว่า พนักงานควบคุมจราจรทางอากาศมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในงานอาชีพไว้สูงสุดใน 2 ประเด็นคือ การได้รับเงินเดือนเพิ่มตามความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น และความมั่นคงในงาน แม้พยาบาลจะมีการรับรู้ในในการขาดโอกาสก้าวหน้าแต่ด้วยความภาคภูมิใจในงานและในตนเองทำให้พยาบาลสามารถยอมรับสภาพของการขาดโอกาสก้าวหน้า มาสโลว์ (Maslow) อธิบายว่า ศาสนาและปรัชญาที่บุคคลยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงเพราะทำให้บุคคลได้มีการจัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่จะทำให้นบุคคลรู้สึกปลอดภัย สอดคล้องกับความคิดเห็นของ นฤมล นิราทร (2534) ว่า ในภาวะเศรษฐกิจเจริญเติบโตแม้ว่าการโยกย้ายงานเป็นไปได้มากแต่ในภาวะที่บุคคลไม่มีโอกาสเลือกก็จำเป็นที่จะต้องทนอยู่ ปรับตนเองให้เข้ากับองค์กร โดยการยอมรับวัฒนธรรม บรรทัดฐานบางประการขององค์กรซึ่งทางเลือกมีน้อยเท่าใดบุคคลย่อมจะต้องปรับตนเองให้เข้ากับองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น ความเชื่อทางศาสนาจึงทำให้พยาบาลสามารถทำใจให้ยอมรับกับข้อจำกัดขององค์กรได้ดีขึ้นและยังคงมีการทำงานในองค์กรต่อไป

2.5.2 แสวงหาเส้นทางใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจของชั้นยศตลอดทั้งการไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมทำให้พยาบาลวิชาชีพขาดความพึงพอใจในงานและมีการแสวงหาเส้นทางงานอาชีพใหม่ นฤมล นิราทร (2534) แสดงความเห็นว่ ในภาวะเศรษฐกิจเติบโตทำให้การโยกย้ายงานมีความเป็นไปได้มากหากแรงปะทะระหว่าง บุคลิกภาพ ทักษะ ค่านิยม ความรู้ความสามารถตลอดทั้งความคาดหวังของบุคคล และ วัฒนธรรม บรรทัดฐานขององค์กรมีความหนักหนาเกินกว่าที่บุคคลจะยอมรับได้บุคคลย่อมเลือกที่จะแสวงหาองค์กรที่ตนคิดว่าพอจะอยู่ร่วมกันได้ ดังการศึกษาของ จริญญา รุ่งสุวรรณ (2512) ได้ศึกษาถึงสาเหตุที่พยาบาลไทยไปทำงานในสหรัฐอเมริกา พบว่า เป็นผลสืบเนื่องมาจากความไม่พึงพอใจในงาน และจากการศึกษาของ เขียวลักษณ์ เลหาะจินดา (2518) ศึกษาความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการ พบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับต่ำในเรื่องของเงินเดือน สวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ฟอลโคลน (Falclone, 1976 อ้างใน ชื่นชม เจริญยุทธ์) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในแ่งมุ่มต่างๆ พบว่า องค์กรประกอบสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและกับพยาบาลผู้นิเทศ สิ่งจูงใจภายใน เช่น สภาพการทำงาน สิ่งจูงใจภายนอก เช่น โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง และผลตอบแทนอื่นๆ นโยบายโรงพยาบาล นโยบายการบริหารงาน และการยอมรับนับถือจากสังคม นอกจากนี้ สุภาพรณ คำม่วง (2526) ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ศึกษาเฉพาะกรณี พบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับขวัญกำลังใจเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน และ เกล ไมเออร์ (Maier, G: 2002) ศึกษาบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเป็นจามิน พบว่า ระบบการให้คำปรึกษาในงานอาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญในการคงอยู่ในงานของพยาบาลปฏิบัติการ ดังนั้นการย้าย การลาออกจึงเป็นหนทางที่พยาบาลเลือกที่จะกระทำเมื่อไม่ได้รับความพึงพอใจในความก้าวหน้าในการทำงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากการศึกษาค้นคว้า นอกจากการเลื่อนขั้นยศแล้ว พยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศยังให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานอาชีพอื่นๆ อีกหลายประการ เช่น การได้ทำงานที่แสดงความสามารถ การได้ศึกษาต่อ และการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน เป็นต้น จึงเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาลในการกำหนดนโยบายสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในงานอาชีพแก่พยาบาลวิชาชีพ สังกัดกองทัพอากาศ

3.1.2 จากการศึกษาค้นคว้า กว่าพยาบาลวิชาชีพจะคำนึงถึงการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพก็ต่อเมื่อได้ทำงานมาระยะหนึ่ง ซึ่งบางคนกินเวลานานเกิน 10 ปี ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสายเกินไป ดังนั้นจึงควรมีการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษาพยาบาลเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการวางแผนงานอาชีพของตนเองตั้งแต่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ

3.1.4 ควรมีบริการด้านข้อมูลเกี่ยวกับเส้นทางงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกองทัพอากาศ โดยกองการพยาบาล อาจมอบหมายบุคคลที่ทำหน้าที่ หรือจัดตั้งหน่วยให้บริการเฉพาะ

3.1 .5 จากการศึกษาค้นคว้าการเลื่อนขั้นยศของ พยาบาลวิชาชีพตั้งแต่ชั้นยศเรืออากาศเอกขึ้นไป ใช้เวลานานมากไม่สอดคล้องกับระยะเวลาตามที่ได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกลาโหม ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการดำรงชั้นยศที่นาวาอากาศตรี เนื่องจากความจำกัดของอัตราตำแหน่ง อันเป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่งในการสูญเสียพยาบาลจากระบบ จึงเป็นข้อมูลสำหรับกองทัพอากาศในการกำหนดนโยบายเพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การพัฒนารูปแบบการสร้างควมก้าวหน้าในวิชาชีพสำหรับพยาบาลวิชาชีพ
สังกัดกองทัพอากาศ หรือ ในสังกัดอื่น

3.2.2 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนางานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ
สังกัดกองทัพอากาศ

3.2.3 ศึกษาเชิงเปรียบเทียบความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลซึ่งอยู่ในสังกัด
ต่างกัน



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมกำลังพลทหารอากาศ “คู่มือทหารอากาศ” (2551) ค้นคืนวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2553 จาก
http://www.nc.rtaf.mi.th/sitedirectory/my_files/คู่มือทหาร.pdf
- กรมแพทย์ทหารอากาศ “แผนปฏิบัติการ กรมแพทย์ทหารอากาศ พุทธศักราช 2551-2554” ค้นคืนวันที่ 25 มกราคม 2552 จาก
http://www.medical.rtaf.mi.th/Sitedirectory/my_files//government%20plan/2.pdf
- กรมยุทธการทหารอากาศ “นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ พุทธศักราช 2551” ค้นคืนวันที่ 25 มกราคม 2552 จาก
http://www.do.rtaf.mi.th/index.php?option=com_content&view=article&id=88%3Anetwork-centric
- กองการพยาบาล รพ.ภูมิพลอดุลยเดช (2551) “คำบรรยายลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของบุคลากรทางการพยาบาล ” กรุงเทพมหานคร
 _____ . (2553) “เอกสารความต้องการกำลังคนพยาบาล” กรุงเทพมหานคร
- กฤษดา แสงดี (2551) “สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย” *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข* นนทบุรี สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (ม.ค.-มี.ค.) 2 (1)
 _____ . (2552) “ตารางชีพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย” ใน *เอกสารประกอบการเสนอผลงานในการประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ* กรุงเทพมหานคร
- กิ่งพร ทองใบ (2549) “การประเมินผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 12 หน้าที่ 5-80 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ชะธินษา หล้าสุวรรณย์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์การ ของโรงพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- คณะกรรมการวิจัยทางการพยาบาลแห่งชาติ สภาการพยาบาล (2547) *ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยปี 2549-2558* นนทบุรี จุฬาทอง

- จุมพล หนิมพานิช (2549) “การสรรหาและการเลือกสรร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการการบริหารงานบุคคลภาครัฐ* หน่วยที่ 5 หน้าที่ 293-336 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์
- จรูญศรี รุ่งสุวรรณ (2527) “สาเหตุที่ทำให้พยาบาลลาออกจากโรงพยาบาลนครเชียงใหม่” รายงานวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชื่นชม เจริญอุท (2537) “การศึกษาภาวการณ์ขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย” รายงานวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ชุงศ์ เสวตจินดา (2549) “การวางแผนกำลังคนภาครัฐ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการการบริหารงานบุคคลภาครัฐ* หน่วยที่ 2 หน้าที่ 55-145 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์
- ดารافر รักหน้าที่ (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชน ในเขตสาธารณสุขที่ 10 และ 12” รายงานวิจัย วิทยาลัยพยาบาลอุดรธานี
- คนูลดา จามจรี (2550) “การวางแผนพัฒนาและความก้าวหน้าบุคลากรพยาบาล” ค้นคืนวันที่ 25 มีนาคม 2554 จาก <http://www.thainurse.org/images/pdf/lecture1.pdf>
- เดือนใจ พิทยาวัฒนชัย (2548) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2533) “แนวคิด โครงสร้าง และระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ* หน่วยที่ 1 หน้าที่ 5-46 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2535) “การพัฒนาบุคคล” เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 8-15 หน้าที่ 618-667 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์
- นงนุช เตชะวีระกร (2548) “การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลระดับปฏิบัติการตามบันไดอาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นวลฉวี พะโน (2552): “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการที่ 11” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- นิตยา ชูโต (2545) *การวิจัยเชิงคุณภาพ* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ครั้งที่ 2 แม่ทสปอยท์
- นฤมล นิราทร (2534) “การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ” งานวิจัย
เสริมหลักสูตร กรุงเทพมหานคร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญอนันต์ พิณภัทรชัย (2548, 5 พ.ค. 2548) “การวางแผนอาชีพเพื่อพัฒนาองค์กร” *บทความ
ประชาชาติธุรกิจ* หน้า 6
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประดิพันธ์ อุปรมัย (2534) “การรับรู้และความสนใจเกี่ยวกับอาชีพ” *รายงานการวิจัย* โครงการ
นักเรียนสาธิตเสริมสมอง นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550) *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มุ่งสู่อนาคต* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์พิมพ์ตะวัน นสพ.
- ปรารธนา ดังการ์พันธ์ (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านจากพยาบาลทั่วไปสู่พยาบาลผู้มีความ
รู้ความชำนาญเฉพาะทาง ” *รายงานการวิจัย* คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค
มหาวิทยาลัยพายัพ
- ปานทิพย์ บุญยะสุด (2540) “ทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคม
สงเคราะห์ ศึกษาเฉพาะรายกรณีนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551, คืบคืบวันที่ 28 สิงหาคม 2553
จาก <http://rtaf.mi.th/mission/mod2551.pdf>
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521,
<http://www1.mod.go.th/opsd/dfdweb/rule/1.1.doc> คืบคืบวันที่ 21 กรกฎาคม 2553
- พิมลพร โอซารส (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรออมแรงและความก้าวหน้าในงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ สารานิพนธ์ปริญญาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ
- พลสุข หิงคานนท์ (2549) “ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารระบบบริการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระ
ชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล* ” หน่วยที่ 3 หน้าที่ 1-64 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช:

- พลสุข หิงคานนท์ (2549) “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระบบบริการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระ
ชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล* หน่วยที่ 7 หน้าที่ 1-81 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- มณี อากานันท์กุล (2549) “การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพในการทำวิทยานิพนธ์” ใน
ประมวลสาระชุดวิชา วิทยานิพนธ์ หน่วยที่ 9 หน้าที่ 5-68 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาพยาบาลศาสตร์
- เขวลักษณ์ เลหาจินดา (2518) “ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หรือ
ลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2524, ค้นคืนวันที่ 21 กรกฎาคม 2553 จาก
<http://www.baanjommyut.cm/library/law/169.html>
- โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช (2552) *60 ปี โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช สู่ทศวรรษที่ 7 สู่ความ
เป็นเลิศ* กรุงเทพมหานคร ศรีบุญอุตสาหกรรมการพิมพ์ (1988)
- ละม่อม ศรีจันทร์พันธุ์ (2511) “สภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ระดับกอง
ในจังหวัดพระนคร -ธนบุรี วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนบริหาร
ศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ลัทธிகาล ศรีวระมย์ และ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2549) “องค์การและสภาพแวดล้อมขององค์กร”
เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 หน้าที่ 5-50
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์
- วงจันทร์ จันทรวงศ์ (2544) “ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานควบคุมจราจร
ทางอากาศในศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด ”
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2553) “ผังมโนภาพ” ค้นคืนวันที่ 31 ตุลาคม 2553 จาก
<http://th.wikipedia.org/wiki/ผังมโนภาพ-49K>
- วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ (2553) สถิติข้อมูลการผลิตและบรรจุนักเรียนพยาบาลในการเข้ารับ
ราชการในกองทัพอากาศ จำแนกตามปีงบประมาณ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
กรมแพทย์ทหารอากาศ

- ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548): “กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์
- ศิริพร จิรวัดเนกุล (2550) “การวิจัยเชิงคุณภาพ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาลสารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 13 หน้าที่ 5-55 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ศุติพร รำไพกุล (2545) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการทหารของนายทหารสัญญาบัตรหญิง ศึกษาเฉพาะกรณีกองทัพเรือ ” *วิทยานิพนธ์ปริญญา*
มหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์
- สภาการพยาบาล (2546) “APN: คุณค่า การพัฒนา และความสำเร็จ” *เอกสารการประชุมเชิงวิชาการการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงแห่งชาติครั้งที่ 1*
- สมจิต หนูเจริญกุล ทศนา บุญทอง และ วรณวิไล จันทราภา (2544) “การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงกับการออกวุฒิบัตรรับรองในประเทศสหรัฐอเมริกา ” *วารสารสภาการพยาบาล*
16, 2 (เมษายน-มิถุนายน) : 1-36
- สมจิต หนูเจริญกุล และ อรสา พันธุ์ศักดิ์ (2553) *การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง: บุรณาการสู่การปฏิบัติ* สภาการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จุดทอง
- สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล (2550) “ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัยทางการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 2 หน้าที่ 5-50 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- สมพงษ์ เกษมสิน (2523) *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- สุทธิมน ศรีโชติ (2542) “ความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ” *วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์*
มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุพิมพา วัฒนสังขโสภณ (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี ” *สารานิพนธ์ปริญญาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การบริหารมหาบัณฑิต*
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

- สุภาพรณ คำม่วง (2526) “การศึกษาปัจจัยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
รัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคม
สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุถางค์ จันทวานิช (2551) *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ* กรุงเทพมหานคร
พิมพ์ครั้งที่ 8 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____. (2551) *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ครั้งที่ 16 โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวิทย์ วิบุลย์ผลประเสริฐ (2547) *การสาธารณสุขไทย พ.ศ. 2542-2543* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ : 267
- สำนักงานเกษตรกรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คณะทำงาน KM “แผนที่ความคิด”
ค้นคืนวันที่ 31 ตุลาคม 2553 จาก
<http://www.ayuthaya.doae.go.th/KM/bestayut0002.doc-66K>
- ลำราญ ถาวรายุสม์ และ บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ (2533) “การกำหนดตำแหน่ง และชั้นยศ”
ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ* หน่วยที่ 3 หน้าที่ 154-220
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์
- ลำราญ ถาวรายุสม์ ดวงแข เมธาศิริ และ ศรีพนม บุนนาค (2533) “คำตอบแทน สวัสดิการ และ
ประโยชน์เกื้อกูล ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ* หน่วยที่ 7
หน้าที่ 442-513 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์
- เสถียรภาพ พันธุ์ไฟโรจน์ (2549) “ปรัชญาและแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์”
ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 8 หน้าที่ 5-39
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์
- อรสา พันธุ์ภักดี และ สมจิต หนูเจริญกุล “การเพิ่มคุณค่าในการบริการพยาบาล” การประชุม
วิชาการ ศูนย์การแพทย์ศิริกิติ์ โรงพยาบาลรามาริบัติ วันที่ 27 กรกฎาคม 2550
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) “Career Development in Practice” กรุงเทพมหานคร เอช อาร์ เซ็นเตอร์
อารี ชีวิตเกษมสุข และคณะ (2550) “ความก้าวหน้าในวิชาชีพการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา
ประเด็นและแนวโน้มทางการบริหารการพยาบาล* หน่วยที่ 7 หน้าที่ 5-64 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- อุษา สุวรรณเพชร (2546) “รูปแบบบัณฑิตวิชาชีพการพยาบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

- อุไรวรรณ จันทร์สกุลถาวร (2540) “การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- Barbara, S. O' Brien (2000) “Career Mobility for Registered Nurses” *Journal of Professional Nursing*, Vol. 16 (1) (January-February) : 13-20.
- Bruce Shertzer (1985) “Career Planning Freedom to Choose” Purdue University; Houghton Mifflin : 295-300.
- Crisp, J. (2005) “Ladder of success” *Development Nursing Standard*, May 4, 19(34) : 69-70
- Daian, J. Angelini (1995) “Mentoring in the Career Development of Hospital Staff Nurses: Models and Strategies” *Journal of Professional Nursing*. Vol. 11, No. 2, pp. 89-97
- Donner, G.L. and Wheeler. M.M. (2001). “Career Planning and development for nurses: the time has come. “*International Nursing Review*. 48, 79-85.
- John, J. Pietrofesa (1975) “Career Development” Theory and Research copyright by Grune & Stratton A Subsidiary of Harcourt Brance Javanovich. New york San Francisco London. : 4.
- Linda, A. Bernhard & Michelle Walsh: Leadership (1995) “The Key to the Professionalization of Nursing” copyright by Mosby-Year Book.
- Louise Marsland (1996) “Career guidance for student nurses: an unmet need” *Nurse Education Today* 1996 16, 10-18., Pearson Professional .
- Maier G., (2002) “Career Ladder: An Important Element in CAN Retention” *Geriatric Nursing* . 23, 4 July-August : 217-219
- McClain and Gragg (1966: 33) “การรักษาพยาบาล” ค้นคืนวันที่ 25 มกราคม 2554 จาก <http://www.swu.ac.th/oryal/book6/b6c3t3.html>
- Marquis, B.L. and Huston. C.J. (2006: 247-249). Leadership Roles and Management Functions in Nursing: Theory and Application. 5th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Mary Mooney, Michele Glacken & Frances O' Brien (2008) “Choosing nursing as a career” *Nurse Education Today* 28, 385-392, int.elsevierhealth.com/journals/nedt.
- Maslow, A. Motivation and personality. New York: Harper 1954.

Murray Marilyn (2007) “Where are career ladders going in the 90s, Nursing Management”

Chicago, Jun 1993, 24.

Narayanasamy, A. and Narayanasamy, M. (2007) “Advancing staff development and progression in nursing” *British Journal of Nursing*. 16, July :7

Patricia Pettno: A Four-Level Clinical Ladder, Nursing Management, Jul 1998,

<http://www.nursingmanagement.com>.

Roger, E. Herman (1992) “Keeping Good People” Strategies for Solving the Dilemma of the Decade copyright by R.R. Donnelly & Sons.

Rosemary Raddon, Angela Abell, Rossana Kendall & Liz Roberts “Your Career, Your Life”

Career Management for the Information Professional, England.

Shapiro and Michael M.: A Career Ladder Based on Benner's Model, *Journal of Nursing*

Administration. 28(3), March 1998, 13-19

<http://gateway.tx.ovid.com/gwl/ovidweb.cgi>.

The University of New Mexico: Department of Human Resources; Compensation Career

Development-Career Ladder, ค้นคืนวันที่ 15 มิถุนายน 2550 จาก

<http://www.umn.edu/~hr/comp/cardev/carladder.htm>.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096

School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University Bangpood, Pakkred,
Nonthaburi 11120

Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่ 26/2553

ชื่อโครงการวิจัย ความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศ
เลขที่โครงการ/รหัส ID 2495100808
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นาวาอากาศตรีหญิงฉัญฉุธร กอแก้ว
ที่ทำงาน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ แขวงคลองถนน
เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Chin Jit Pochaisuthong

ลงนาม

(อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

Am Srinan

ลงนาม

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีนวล สติติวิทยานันท์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง 31 มีนาคม 2553

ภาคผนวก ข
แนวคำถามหลัก



เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) ตามแนวคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อคำถามแบบให้เลือกและเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแนวคำถามมีลักษณะปลายเปิด

ส่วนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล

ในส่วนนี้เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวท่าน กรุณาเลือกคำตอบที่เหมาะสมในแต่ละคำถาม หรือเติมคำในช่องว่าง

1. เพศ () ชาย () หญิง
 2. อายุปี อายุงาน.....ปี
 3. ชั้นยศที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน..... ระยะเวลาในการดำรงชั้นยศนี้.....ปี
 4. สถานภาพสมรส
() โสด () คู่ () หม้าย
 5. วุฒิการศึกษา
() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() ปริญญาโท
() อื่นๆ (ระบุ)
 6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....
.....
.....
 7. ลักษณะงาน.....
 8. สถานที่ปฏิบัติงาน.....
 9. เงินเดือน.....บาท
 10. การอบรม/ศึกษาต่อทางวิชาชีพ
() ได้รับ (ระบุ).....
.....
.....
.....
- () ไม่ได้รับ

11. การอบรมศึกษาทางทหาร

() ได้รับความรู้ (ระบุหลักสูตร)

() ไม่ได้รับความรู้

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ประเด็นการสัมภาษณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพผู้ให้ข้อมูลหลัก มีดังนี้

1. สำหรับท่านแล้ว การเป็นพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศมีความก้าวหน้าในงานอาชีพหรือไม่ อย่างไร
2. ท่านมองว่าความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศควรเป็นอย่างไร
3. ในปัจจุบันท่านมีเป้าหมายในการทำงานสำหรับอนาคตหรือไม่ อย่างไร
4. ตลอดเวลาในการประกอบอาชีพพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศท่านได้มีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ อย่างไร
5. สำหรับความก้าวหน้าในงานอาชีพพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศท่านคิดว่ามีสิ่งใดบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และมีความเกี่ยวข้องอย่างไร
6. หากย้อนกลับไปเมื่อท่านสำเร็จการศึกษาและเริ่มเป็นพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศในขณะนั้นท่านมองอนาคตของตนเองอย่างไร และท่านคิดว่าน้องๆ ควรถูกเตรียมจากโรงเรียนเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพหรือไม่ อย่างไร
7. ในการที่ชั้นยศของท่านหยุดนิ่งไม่มีการเลื่อนไหวหมายถึงความก้าวหน้าในอาชีพของท่านหมดลงหรือไม่ อย่างไร
8. สำหรับผู้ที่ขึ้นเงินเดือนเต็มแล้วท่านคิดว่าโอกาสของความก้าวหน้าในงานอาชีพของคนเหล่านั้นหมดลงหรือไม่ อย่างไร
9. ท่านมีความคิดในการที่จะเปลี่ยนแปลงการประกอบอาชีพหรือไม่ อย่างไร
10. ท่านคิดว่าพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพอากาศได้รับโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพด้วยความเท่าเทียมและเสมอภาคหรือไม่ อย่างไร
11. ท่านอยากฝากอะไรไปถึงผู้บริหารระดับนโยบาย เกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานอาชีพของพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ



ภาคผนวก ค

ข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ วิชาชีพ และ
เงินเดือน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล (n = 19)

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน ร้อยละ			
1. เพศ			
	หญิง	19	100.00
	รวม	19	100.00
2. อายุ			
	21-30	1	5.26
	31-40	2	10.53
	41-50	9	47.37
	51-60	7	36.84
	รวม	19	100.00
	Mean = 45 ปี Max = 56 ปี Min = 27 ปี		
3. สถานภาพสมรส			
	โสด	8	42.11
	คู่	10	52.63
	หม้าย	1	5.26
	รวม	19	100.00
4. วุฒิการศึกษา			
	ปริญญาตรี	9	47.37
	ปริญญาโท	9	47.37
	ปริญญาเอก	1	5.26
	รวม	19	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

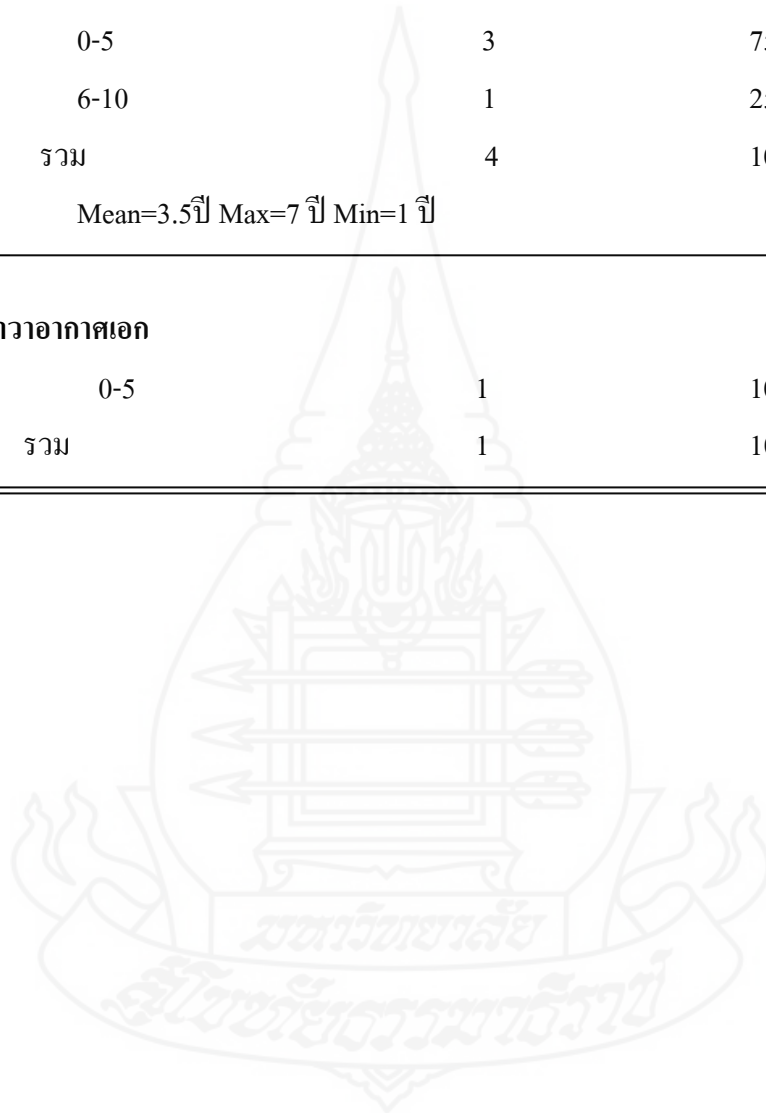
ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์		
1-10	1	5.26
11-20	3	15.79
21-30	9	47.37
31-40	6	31.58
รวม	19	100.00
Mean = 22 ปี Max = 35 ปี Min = 4 ปี		
6. ชั้นยศ		
เรืออากาศโท	1	5.26
นาวาอากาศตรี	14	73.68
นาวาอากาศโท	3	15.79
นาวาอากาศเอก	1	5.26
รวม	19	100.00
7. เงินเดือน		
10,001-20,000	2	10.53
20,001-30,000	13	68.42
30,001-40,000	3	15.79
40,001-50,000	1	5.26
รวม	19	100.00
Mean = 27,000 บาท Max = 47,000 บาท Min = 11,000 บาท		

ตารางที่ 2 ระยะเวลาการครองชั้นยศในแต่ละชั้นยศ และระยะเวลาในการครองชั้นยศปัจจุบัน

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน ร้อยละ		
1. เรืออากาศตรี		
0-2	18	94.74
3 -5	1	5.26
รวม	19	100
Mean=1.63 ปี Max=3 ปี Min=1 ปี		
2. เรืออากาศโท		
0-3	5	26.32
4-7	14	73.68
รวม	19	100
Mean=3.74ปี Max=4 ปี Min=3 ปี		
3. เรืออากาศเอก		
0-10	17	94.44
11-20	1	5.56
รวม	18	100
Mean=7.88ปี Max=11 ปี Min=6 ปี		
4. นาวาอากาศตรี		
0-10	5	27.78
11-20	13	72.22
รวม	18	100
Mean=12ปี Max=19 ปี Min=2 ปี		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน ร้อยละ		
5. นวอากาศโท		
0-5	3	75.00
6-10	1	25.00
รวม	4	100
Mean=3.5ปี Max=7 ปี Min=1 ปี		
6. นวอากาศเอก		
0-5	1	100
รวม	1	100

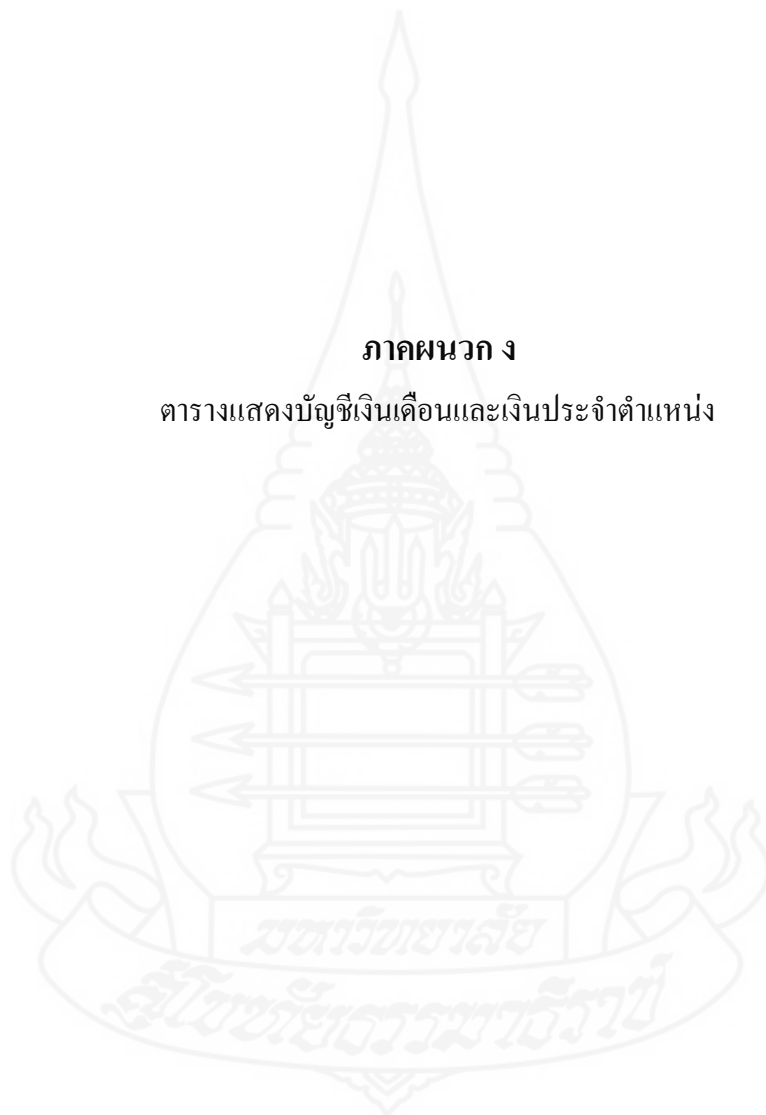


ตารางที่ 3 ระยะเวลาของการทำงานและการดำรงชั้นยศปัจจุบัน

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน ร้อยละ		
1. เรืออากาศโท		
0-5	1	100
รวม	1	100
2. นาวาอากาศตรี		
0-15	1	7.14
16-31	13	92.86
รวม	14	100
Mean=23.79ปี Max=31 ปี Min=13 ปี		
3. นาวาอากาศโท		
0-31	1	
32-63	2	
รวม	3	100
Mean=33.67ปี Max=35 ปี Min=31 ปี		
4. นาวาอากาศเอก		
0-35	1	100
รวม	1	100

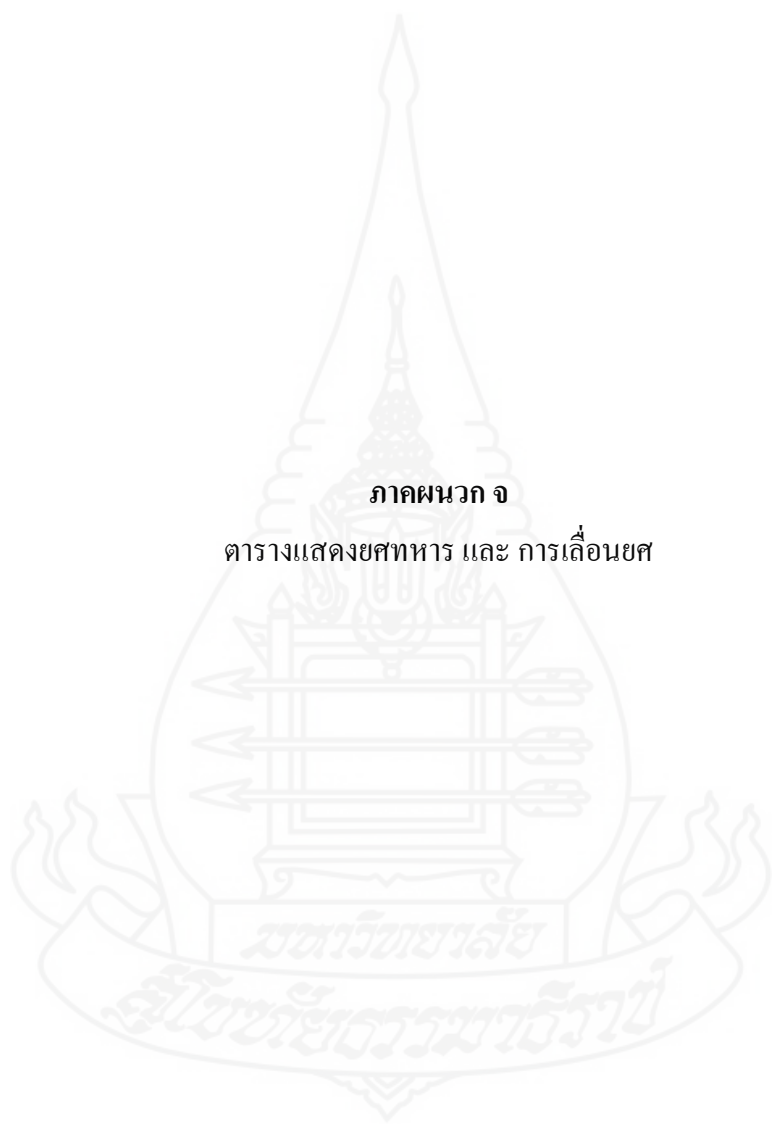
ภาคผนวก ง

ตารางแสดงบัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง



ตารางแสดงเงินประจำตำแหน่ง

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
<p>1. ประเภทบริหาร</p> <p><u>บริหารระดับสูง</u></p> <p>พล.อ.ท.ขึ้นไป</p> <p>พล.อ.ต.</p> <p>น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ. (พิเศษ)</p> <p><u>บริหารระดับกลาง</u></p> <p>น.อ.</p>	<p>21,000</p> <p>14,500</p> <p>10,000</p> <p>5,600</p>
<p>2. ประเภทวิชาชีพเฉพาะ(วช.) หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.)</p> <p><u>วช. และ ชช.</u></p> <p>พล.อ.ท. ขึ้นไป</p> <p>พล.อ.ต.</p> <p>น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ. (พิเศษ)</p> <p><u>วช.</u></p> <p>น.อ.</p> <p>น.ท.</p>	<p>15,600</p> <p>13,000</p> <p>9,900</p> <p>5,600</p> <p>3,500</p>
<p>3. ประเภทบุคลากรพระธรรมนูญ แลอัยการทหาร</p> <p>พล.อ.ท. ขึ้นไป</p> <p>พล.อ.ต.</p> <p>น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ. (พิเศษ)</p> <p>น.อ.</p> <p>น.ท.</p>	<p>15,600</p> <p>12,000</p> <p>9,000</p> <p>5,600</p> <p>3,500</p>
<p>4. ประเภทวิชาการในโรงเรียนทหาร</p> <p>ศาสตราจารย์ ชัยยศ พล.อ.ท. ขึ้นไป</p> <p>ศาสตราจารย์ ชัยยศ พล.อ.ต., น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ. (พิเศษ)</p> <p>รองศาสตราจารย์ ชัยยศ น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ. (พิเศษ)</p> <p>รองศาสตราจารย์ชัยยศ น.อ., น.ท.</p> <p>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัยยศ น.อ.</p> <p>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัยยศ น.ท., น.ต.</p>	<p>15,600</p> <p>13,000</p> <p>9,900</p> <p>5,600</p> <p>5,600</p> <p>3,500</p>



ภาคผนวก จ

ตารางแสดงศัพทสาร และ การเลื่อนยศ

ตารางแสดงสหภาพ และ ระยะเวลาการเลื่อนยศ

ยศทหาร	อักษรย่อ	จำนวนปีที่รับราชการ แต่ละชั้นยศ	จำนวนปีที่รับราชการ รวม
เรืออากาศตรี	ร.ต.	3	3
เรืออากาศโท	ร.ท.	4	7
เรืออากาศเอก	ร.อ.	4	11
นาวาอากาศตรี	น.ต.	3	14
นาวาอากาศโท	น.ท.	3	17
นาวาอากาศเอก	น.อ.	3	20
นาวาอากาศเอกพิเศษ	น.อ. พิเศษ	2	22



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นาวาอากาศตรีหญิงธัญญธร กอแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	20 มีนาคม 2510
สถานที่เกิด	141 ตำบลวาริน อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	1669/78 แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง โรงเรียนพยาบาลทหารอากาศ พ.ศ.2532
ที่ทำงาน	โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	หัวหน้าหอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ แผนกพยาบาล กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

