

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสายอาชีพพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์” ได้ทำการศึกษาจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ตำแหน่งพยาบาลระดับ (ซี) 6 ที่มีคุณสมบัติสามารถเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปจนถึงพยาบาลระดับ (ซี) สูงสุด มีผลการศึกษาดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับ (ซี) อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการรับราชการ และลักษณะงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง ร้อยละ 99 มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มากที่สุด ร้อยละ 37 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 67.7 และมีวุฒิกศษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดถึง ร้อยละ 79.7 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
หญิง	190	99
ชาย	2	1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>อายุ</u>		
31-35 ปี	27	14.1
36-40 ปี	37	19.3
41-45 ปี	71	37.0
46-50 ปี	41	21.4
51-55 ปี	16	8.3
<u>สถานภาพสมรส</u>		
โสด	56	29.2
สมรส	130	67.7
หม้าย	4	2.1
หย่า	2	1.0
<u>วุฒิการศึกษา</u>		
ปริญญาตรี	153	79.7
ปริญญาโท	39	20.3

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ ร้อยละ 83.3 และเป็นพยาบาลระดับ (ซี) 6 ร้อยละ 79.7 มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 25,001-30,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 28.6 รองลงมาคือ 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 27.1 มีระยะเวลาในการรับราชการอยู่ในช่วง 21-25 ปี มากที่สุด ร้อยละ 35.9 รองลงมาคือ 16-20 ปี ร้อยละ 26.6 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสังกัดฝ่ายบริการพยาบาลมากที่สุด ร้อยละ 82.8 (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2
ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>ตำแหน่ง</u>		
พยาบาลปฏิบัติการ	160	83.3
หัวหน้าหอผู้ป่วย	28	14.6
ผู้ตรวจการพยาบาล	4	2.1
<u>ระดับ (ปี)</u>		
6	153	79.7
7	19	9.9
8	20	10.4
<u>อัตราเงินเดือน</u>		
10,000-15,000 บาท	7	3.6
15,001-20,000 บาท	41	21.4
20,001-25,000 บาท	52	27.1
25,001-30,000 บาท	55	28.6
30,001-35,000 บาท	25	13.0
35,001 บาทขึ้นไป	12	6.3
<u>ระยะเวลาในการรับราชการ</u>		
ไม่เกิน 10 ปี	8	4.2
11-15 ปี	43	22.4
16-20 ปี	51	26.6
21-25 ปี	69	35.9
26 ปีขึ้นไป	21	10.9
<u>ลักษณะงาน</u>		
ฝ่ายบริการพยาบาล	159	82.8
ภาควิชา	30	15.6
อื่น ๆ	3	1.6

การพัฒนาสายอาชีพพยาบาล

การพัฒนาสายอาชีพพยาบาล ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ การวางแผนอาชีพโดยตนเอง การวางแผนอาชีพโดยองค์กร การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง และการจัดการงานอาชีพโดยองค์กร มีผลการศึกษาดังนี้

การวางแผนอาชีพโดยตนเอง

การวางแผนอาชีพโดยตนเอง (ตารางที่ 4.3) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การประเมินตนเอง และเป้าหมายอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการประเมินตนเองในระดับปานกลาง 3 เรื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยของการประเมินตนเองน้อยที่สุดเรื่องการจัดการกับจุดอ่อน คือ 2.16 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 2.34 เรื่องการพัฒนาจุดแข็ง และเรื่องทราบความสนใจในการเติบโตในสายงาน และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการประเมินตนเองในระดับมาก 4 เรื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยของการประเมินตนเองเรื่องทราบจุดอ่อนของตนเองที่ค่าเฉลี่ย 2.39 เรื่องความสามารถในการเลื่อนตำแหน่งที่ค่าเฉลี่ย 2.45 เรื่องความตระหนักในความรู้ความชำนาญของตนเองที่ค่าเฉลี่ย 2.56 และเรื่องทราบจุดแข็งของตนเองที่ค่าเฉลี่ย 2.59 จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างทราบจุดแข็งของตนเองในระดับมาก แต่มีการพัฒนาจุดแข็งและการจัดการกับจุดอ่อนอยู่ในระดับปานกลาง โดยสรุปแล้วกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านการประเมินตนเองโดยรวมที่ค่าเฉลี่ย 2.40 นั่นคือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาจากการเลือกตอบของแต่ละข้อถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองในระดับน้อยมากที่สุดในเรื่องทราบความสนใจในการเติบโตในสายงาน ร้อยละ 12.5 กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองในระดับปานกลางมากที่สุดเรื่องการจัดการกับจุดอ่อน ร้อยละ 76.0 และกลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองในระดับมากที่สุดเรื่องทราบจุดแข็งของตนเอง ร้อยละ 59.4 รองลงมาคือ เรื่องความตระหนักในความรู้ความชำนาญของตนเอง ร้อยละ 56.8

ด้านเป้าหมายอาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อเป้าหมายอาชีพในระดับปานกลาง 4 เรื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยของเป้าหมายอาชีพน้อยที่สุดเรื่องความก้าวหน้าในสายงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ คือ 2.06 รองลงมาคือเรื่องการวางแผนอาชีพในอีกไม่เกิน 5 ปีข้างหน้า ค่าเฉลี่ย 2.19 เรื่องการวางแผนอนาคตเกี่ยวกับงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่ค่าเฉลี่ย 2.25 และเรื่องความคิดรอบคอบในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตที่ค่าเฉลี่ย 2.34 และ

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อเป้าหมายอาชีพในระดับมาก 2 เรื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยของเป้าหมายอาชีพเรื่องการเตรียมตัวรับสถานการณ์ข้างหน้าเกี่ยวกับงานที่ค่าเฉลี่ย 2.39 และเรื่องการให้ความสำคัญกับงานตามลำดับก่อนหลังที่ค่าเฉลี่ย 2.69 โดยสรุปแล้วกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านเป้าหมายอาชีพโดยรวมที่ค่าเฉลี่ย 2.32 นั่นคือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากการเลือกตอบของแต่ละข้อถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านเป้าหมายอาชีพในระดับน้อยมากที่สุดเรื่องการวางแผนอาชีพในอีกไม่เกิน 5 ปีข้างหน้า ร้อยละ 17.7 กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านเป้าหมายอาชีพในระดับปานกลางมากที่สุดเรื่องความก้าวหน้าในสายงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ร้อยละ 64.4 รองลงมาคือ เรื่องความคิดรอบคอบในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต ร้อยละ 60.4 และกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านเป้าหมายอาชีพในระดับมากมากที่สุดเรื่องการให้ความสำคัญกับงานตามลำดับก่อนหลัง ร้อยละ 69.8

ตารางที่ 4.3

การวางแผนอาชีพโดยตนเอง

การวางแผนอาชีพโดยตนเอง	ระดับความคิดเห็น			Mean	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
<u>การประเมินตนเอง</u>					
การจัดการกับจุดอ่อน	38 (19.8)	146 (76.0)	8 (4.2)	2.16	ปานกลาง
การพัฒนาจุดแข็ง	71 (37.0)	116 (60.4)	5 (2.6)	2.34	ปานกลาง
ทราบความสนใจในการเติบโตในสายงาน	89 (46.4)	79 (41.1)	24 (12.5)	2.34	ปานกลาง
ทราบจุดอ่อนของตนเอง	92 (47.8)	83 (43.2)	17 (8.9)	2.39	มาก
ความสามารถในการเลื่อนตำแหน่ง	92 (47.9)	94 (49.0)	6 (3.1)	2.45	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การวางแผนอาชีพโดยตนเอง	ระดับความคิดเห็น			Mean	การ แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
ความตระหนักในความรู้ความชำนาญ ของตนเอง	109 (56.8)	82 (42.7)	1 (0.5)	2.56	มาก
ทราบจุดแข็งของตนเอง	114 (59.4)	77 (40.1)	1 (0.5)	2.59	มาก
รวม				2.40	มาก
<u>เป้าหมายอาชีพ</u>					
ความก้าวหน้าในสายงานตามแผน ที่ได้กำหนดไว้	40 (20.9)	123 (64.4)	28 (14.7)	2.06	ปานกลาง
การวางแผนอาชีพในอีกไม่เกิน 5 ปี ข้างหน้า	70 (36.5)	88 (45.8)	34 (17.7)	2.19	ปานกลาง
การวางแผนอนาคตเกี่ยวกับงาน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	65 (34.0)	109 (57.1)	17 (8.9)	2.25	ปานกลาง
ความคิดรอบคอบในการทำงานเพื่อ ความก้าวหน้าในอนาคต	71 (37.0)	116 (60.4)	5 (2.6)	2.34	ปานกลาง
การเตรียมตัวรับสถานการณ์ข้างหน้า เกี่ยวกับงาน	85 (44.3)	96 (50.0)	11 (5.7)	2.39	มาก
การให้ความสำคัญกับงานตามลำดับ ก่อนหลัง	134 (69.8)	57 (29.7)	1 (0.5)	2.69	มาก
รวม				2.32	ปานกลาง

การวางแผนอาชีพโดยองค์กร

การวางแผนอาชีพโดยองค์กร (ตารางที่ 4.4) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การสร้างความคาดหวังที่เป็นจริง การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา และการให้คำปรึกษาทางอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการสร้างความคาดหวังที่เป็นจริงในระดับปานกลาง 2 เรื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยของการได้รับแรงจูงใจจากองค์กรน้อยที่สุดคือ 0.52 รองลงมาคือ การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องที่ค่าเฉลี่ย 0.61 และเห็นด้วยในระดับมาก 4 เรื่อง คือ การสร้างความเข้าใจต่อระบบการประเมิน การได้รับทราบหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง ได้เรียนรู้วิธีสร้างผลงาน และได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม โดยมีระดับความคิดเห็นต่อการสร้างความเข้าใจต่อระบบการประเมินมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 0.86

ด้านการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุดเรื่องผู้ตรวจการพยาบาลแบ่งเวลาให้ปรึกษาอย่างเพียงพอคือ 0.47 และผู้บังคับบัญชาแบ่งเวลาให้ปรึกษาอย่างเพียงพอคือ 0.57 และเห็นด้วยในระดับมาก 4 เรื่อง คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ตรวจการพยาบาลเปิดโอกาสให้สนทนาเรื่องงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ตรวจการพยาบาลมีความรู้ในการแนะนำด้านการวางแผนอาชีพ ผู้บังคับบัญชาและผู้ตรวจการพยาบาลมีความเป็นกันเอง และผู้บังคับบัญชาและผู้ตรวจการพยาบาลเปิดโอกาสให้ทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยมีค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชามากที่สุด เรื่องผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สนทนาเรื่องงานที่ค่าเฉลี่ย 0.90

ด้านการให้คำปรึกษาทางอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการให้คำปรึกษาทางอาชีพในระดับน้อย 3 เรื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยของการให้คำปรึกษาทางอาชีพน้อยที่สุดเรื่องการเคยใช้บริการการให้คำปรึกษา และผู้ให้คำปรึกษาทางอาชีพมีเพียงพอกับความต้องการที่ค่าเฉลี่ย 0.28 รองลงมาคือความเหมาะสมของช่วงเวลาการให้บริการการปรึกษาทางอาชีพที่ค่าเฉลี่ย 0.33 และมีระดับความคิดเห็นต่อการให้คำปรึกษาทางอาชีพในระดับปานกลาง 2 เรื่อง คือบริการให้คำปรึกษาทางอาชีพช่วยในการเลื่อนตำแหน่งได้ที่ค่าเฉลี่ย 0.37 และผู้ให้คำปรึกษาทางอาชีพมีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่ค่าเฉลี่ย 0.53

ตารางที่ 4.4
การวางแผนอาชีพโดยองค์กร

การวางแผนอาชีพโดยองค์กร	ความคิดเห็น		Mean	การ แปลผล
	ใช่	ไม่ใช่		
<u>การสร้างความคาดหวังที่เป็นจริง</u>				
ได้รับแรงจูงใจจากองค์กร	98 (51.6)	92 (48.4)	.52	ปานกลาง
ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง	116 (61.4)	73 (38.6)	.61	ปานกลาง
ได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม	132 (69.1)	59 (30.9)	.69	มาก
ได้เรียนรู้วิธีสร้างผลงาน	149 (78.0)	42 (22.0)	.78	มาก
ได้รับทราบหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง	160 (83.3)	32 (16.7)	.83	มาก
สร้างความเข้าใจต่อระบบการประเมิน	164 (85.9)	27 (14.1)	.86	มาก
<u>การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา</u>				
ผู้ตรวจการพยาบาลแบ่งเวลาให้ปรึกษาอย่างเพียงพอ	72 (47.1)	81 (52.9)	.47	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาแบ่งเวลาให้ปรึกษาอย่างเพียงพอ	95 (57.2)	71 (42.8)	.57	ปานกลาง
ผู้ตรวจการพยาบาลมีความรู้ในการแนะนำด้านการวางแผนอาชีพ	108 (70.1)	46 (29.9)	.70	มาก
ผู้ตรวจการพยาบาลเปิดโอกาสให้ทุกคนอย่างเท่าเทียม	110 (70.5)	46 (29.5)	.71	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การวางแผนอาชีพโดยองค์กร	ความคิดเห็น		Mean	การแปลผล
	ใช่	ไม่ใช่		
ผู้บังคับบัญชามีความรู้ในการแนะนำด้านการวางแผนอาชีพ	116 (70.7)	48 (29.3)	.71	มาก
ผู้ตรวจการพยาบาลเปิดโอกาสให้สนทนาเรื่องงาน	118 (75.6)	38 (24.4)	.76	มาก
ผู้ตรวจการพยาบาลมีความเป็นกันเอง	120 (77.4)	35 (22.6)	.77	มาก
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทุกคนอย่างเท่าเทียม	136 (81.9)	30 (18.1)	.82	มาก
ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง	145 (87.3)	21 (12.7)	.87	มาก
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สนทนาเรื่องงาน	148 (89.7)	17 (10.3)	.90	มาก
<u>การให้คำปรึกษาทางอาชีพ</u>				
เคยใช้บริการการให้คำปรึกษา	53 (27.7)	138 (72.3)	.28	น้อย
ผู้ให้คำปรึกษาทางอาชีพมีเพียงพอกับความต้องการ	44 (27.7)	115 (72.3)	.28	น้อย
ความเหมาะสมของช่วงเวลาการให้บริการการปรึกษาทางอาชีพ	51 (32.9)	104 (67.1)	.33	น้อย
บริการให้คำปรึกษาทางอาชีพช่วยในการเลื่อนตำแหน่งได้	59 (37.1)	100 (62.9)	.37	ปานกลาง
ผู้ให้คำปรึกษาทางอาชีพมีความรู้ความสามารถเหมาะสม	83 (53.2)	73 (46.8)	.53	ปานกลาง

การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง

การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง (ตารางที่ 4.5) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การพัฒนาปรับปรุงตนเอง และการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาปรับปรุงตนเองในระดับปานกลาง 5 เรื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาปรับปรุงตนเองน้อยที่สุดเรื่องความตั้งใจในการศึกษาต่อในอนาคต และความกระตือรือร้นในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 1.94 รองลงมาคือเรื่องความต้องการสร้างผลงานในการเลื่อนตำแหน่งที่ค่าเฉลี่ย 2.15 เรื่องความพยายามในการสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับที่ค่าเฉลี่ย 2.18 และเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 2.32 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาปรับปรุงตนเองในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาปรับปรุงตนเองมากที่สุดเรื่องความสนใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรที่ค่าเฉลี่ย 2.46 โดยสรุปแล้วกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยรวมที่ค่าเฉลี่ย 2.17 นั่นคือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากการเลือกตอบของแต่ละข้อถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างพัฒนาปรับปรุงตนเองในระดับน้อยมากที่สุดเรื่องความตั้งใจในการศึกษาต่อในอนาคต ร้อยละ 31.4 กลุ่มตัวอย่างพัฒนาปรับปรุงตนเองในระดับปานกลางมากที่สุดในเรื่องความกระตือรือร้นในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 62.5 รองลงมาคือ เรื่องความพยายามในการสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ ร้อยละ 60.9 และกลุ่มตัวอย่างพัฒนาปรับปรุงตนเองในระดับมากที่สุดในเรื่องความสนใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 52.6

ด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุดในเรื่องการประยุกต์ความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง คือ 2.13 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานในระดับมาก 4 เรื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยของการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเรื่องความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มีผลต่อความก้าวหน้าที่ค่าเฉลี่ย 2.36 เรื่องประสบการณ์ทำงานมีส่วนช่วยในการสร้างผลงานที่ค่าเฉลี่ย 2.40 เรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานที่ค่าเฉลี่ย 2.56 และเรื่องการใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานที่ค่าเฉลี่ย 2.64 โดยสรุปกลุ่มตัวอย่างมีระดับ

ความคิดเห็นด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมที่ค่าเฉลี่ย 2.42 นั้นคือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาจากการเลือกตอบของแต่ละข้อถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานในระดับน้อยและระดับปานกลางมากที่สุดเรื่องการประยุกต์ความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 14.1 และในระดับปานกลาง ร้อยละ 59.2 และกลุ่มตัวอย่างประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานในระดับมากมากที่สุดในเรื่องการใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงาน ร้อยละ 64.6 รองลงมาคือ เรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 55.7 และในเรื่องนี้กลุ่มตัวอย่างไม่มีการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยเลย

ตารางที่ 4.5

การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง

การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง	ระดับความคิดเห็น			Mean	การ แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
<u>การพัฒนาปรับปรุงตนเอง</u>					
ความตั้งใจในการศึกษาต่อในอนาคต	48 (25.1)	83 (43.5)	60 (31.4)	1.94	ปานกลาง
ความกระตือรือร้นในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	30 (15.6)	120 (62.5)	42 (21.9)	1.94	ปานกลาง
ความต้องการสร้างผลงานในการเลื่อนตำแหน่ง	58 (30.2)	105 (54.7)	29 (15.1)	2.15	ปานกลาง
ความพยายามในการสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ	55 (28.6)	117 (60.9)	20 (10.4)	2.18	ปานกลาง
การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	69 (35.9)	115 (59.9)	8 (4.2)	2.32	ปานกลาง
ความสนใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร	101 (52.6)	79 (41.1)	12 (6.3)	2.46	มาก
รวม				2.17	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง	ระดับความคิดเห็น			Mean	การ แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
<u>การประยุกต์ความรู้และประสบการณ์</u> <u>ในการทำงาน</u>					
การประยุกต์ความรู้มาใช้ในการสร้าง ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	51 (26.7)	113 (59.2)	27 (14.1)	2.13	ปานกลาง
ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ มีผลต่อความก้าวหน้า	87 (45.3)	87 (45.3)	18 (9.4)	2.36	มาก
ประสบการณ์ทำงานมีส่วนช่วยในการ สร้างผลงาน	93 (48.4)	83 (43.2)	16 (8.3)	2.40	มาก
ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	107 (55.7)	85 (44.3)	0 (0.0)	2.56	มาก
การใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในงาน	124 (64.6)	67 (34.9)	1 (0.5)	2.64	มาก
รวม				2.42	มาก

การจัดการงานอาชีพโดยองค์กร

การจัดการงานอาชีพโดยองค์กร (ตารางที่ 4.6) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ระบบการประเมินบุคลากร การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา และการศึกษาและฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อระบบการประเมินบุคลากรในระดับปานกลาง 5 เรื่อง คือ ความเหมาะสมของระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เกินระดับควบ ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ความเป็นธรรมของระบบการเลื่อนตำแหน่ง ระบบการประเมินมีความเหมาะสม และผลการประเมินนำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยของระบบการประเมินบุคลากรน้อยที่สุดเรื่องความเหมาะสมของระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เกินระดับควบคือ 0.40 และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมากเรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจในหัวข้อที่ถูกประเมินที่ค่าเฉลี่ย 0.78

ด้านการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง 2 เรื่อง คือผู้บังคับบัญชาและผู้ตรวจการพยาบาลให้ข้อมูลข่าวสารด้านการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชาและผู้ตรวจการพยาบาลมีการกระตุ้นให้สร้างผลงาน โดยมีค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุดเรื่อง ผู้ตรวจการพยาบาลให้ข้อมูลข่าวสารด้านการเลื่อนตำแหน่งคือ 0.51 และเห็นด้วยในระดับมาก 4 เรื่อง คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ตรวจการพยาบาลให้คำปรึกษาด้านการเลื่อนตำแหน่งได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ตรวจการพยาบาลให้การสนับสนุนด้านการเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาและผู้ตรวจการพยาบาลมีความเป็นกลางในการสนับสนุน และผู้บังคับบัญชาและผู้ตรวจการพยาบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชามากที่สุดเรื่องผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกลางในการสนับสนุน คือ 0.81

ด้านการศึกษาและฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาและฝึกอบรมในระดับปานกลาง 3 เรื่อง คือ ความสะดวกในการเข้าฝึกอบรมน้อย การได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการเลื่อนตำแหน่งจากองค์กร และองค์กรเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรื่องความสะดวกในการเข้าฝึกอบรมน้อยที่สุดคือ 0.44 และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก 5 เรื่อง คือ องค์กรให้การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ องค์กรมีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาต่อ องค์กรเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมในการเข้าฝึกอบรม หัวข้อในการฝึกอบรมมีความน่าสนใจ และองค์กรมีการจัดฝึกอบรมอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 0.94

ตารางที่ 4.6

การจัดการงานอาชีพโดยองค์กร

การจัดการงานอาชีพโดยองค์กร	ความคิดเห็น		Mean	การแปลผล
	ใช่	ไม่ใช่		
ระบบการประเมินบุคลากร				
ความเหมาะสมของระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เกินระดับควบ	73 (39.9)	110 (60.1)	.40	ปานกลาง
ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	85 (44.3)	107 (55.7)	.44	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การจัดการงานอาชีพโดยองค์กร	ความคิดเห็น		Mean	การ แปลผล
	ใช่	ไม่ใช่		
ความเป็นธรรมของระบบการเลื่อนตำแหน่ง	85 (45.0)	104 (55.0)	.45	ปานกลาง
ระบบการประเมินมีความเหมาะสม	95 (49.7)	96 (50.3)	.50	ปานกลาง
ผลการประเมินนำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	109 (57.1)	82 (42.9)	.57	ปานกลาง
สร้างความรู้ความเข้าใจในหัวข้อที่ถูกประเมิน	149 (78.0)	42 (22.0)	.78	มาก
<u>การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา</u>				
ผู้ตรวจการพยาบาลให้ข้อมูลข่าวสารด้านการเลื่อนตำแหน่ง	78 (50.6)	76 (49.4)	.51	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารด้านการเลื่อนตำแหน่ง	94 (56.3)	73 (43.7)	.56	ปานกลาง
ผู้ตรวจการพยาบาลมีการกระตุ้นให้สร้างผลงาน	94 (61.0)	60 (39.0)	.61	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชามีการกระตุ้นให้สร้างผลงาน	109 (65.3)	58 (34.7)	.65	ปานกลาง
ผู้ตรวจการพยาบาลให้คำปรึกษาด้านการเลื่อนตำแหน่งได้	105 (68.2)	49 (31.8)	.68	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาด้านการเลื่อนตำแหน่งได้	120 (71.9)	47 (28.1)	.72	มาก
ผู้ตรวจการพยาบาลให้การสนับสนุนด้านการเลื่อนตำแหน่ง	112 (72.7)	42 (27.3)	.73	มาก
ผู้ตรวจการพยาบาลมีความเป็นกลางในการสนับสนุน	117 (75.0)	39 (25.0)	.75	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การจัดการงานอาชีพโดยองค์กร	ความคิดเห็น		Mean	การ แปลผล
	ใช่	ไม่ใช่		
ผู้ตรวจการพยาบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้บังคับบัญชา	118 (76.6)	36 (23.4)	.77	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนด้านการเลื่อน ตำแหน่ง	133 (80.1)	33 (19.9)	.80	มาก
ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกลางในการสนับสนุน	133 (80.6)	32 (19.4)	.81	มาก
ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	136 (81.4)	31 (18.6)	.81	มาก
<u>การศึกษาและฝึกอบรม</u>				
ความสะดวกในการเข้าฝึกอบรม	84 (44.4)	105 (55.6)	.44	ปานกลาง
การได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการเลื่อน ตำแหน่งจากองค์กร	88 (46.3)	102 (53.7)	.46	ปานกลาง
องค์กรเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อ	98 (51.9)	91 (48.1)	.52	ปานกลาง
องค์กรให้การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ	127 (66.8)	63 (33.2)	.67	มาก
องค์กรมีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาต่อ	134 (70.5)	56 (29.5)	.71	มาก
องค์กรเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมในการเข้า ฝึกอบรม	142 (74.3)	49 (25.7)	.74	มาก
หัวข้อในการฝึกอบรมมีความน่าสนใจ	154 (81.5)	35 (18.5)	.81	มาก
องค์กรมีการจัดฝึกอบรมอยู่เสมอ	180 (94.2)	11 (5.8)	.94	มาก

ภาพรวมของการพัฒนาสายอาชีพพยาบาล

จากผลการศึกษาภาพรวมของการพัฒนาสายอาชีพโดยตนเอง (ตารางที่ 4.7) พบว่าการจัดการงานอาชีพโดยตนเอง ด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.17 และด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 2.42

ตารางที่ 4.7

ภาพรวมของการพัฒนาสายอาชีพโดยตนเอง

การพัฒนาสายอาชีพ	Mean	S.D.	แปลผล
<u>การวางแผนอาชีพโดยตนเอง</u>	2.37	.32	มาก
การประเมินตนเอง	2.40	.34	มาก
เป้าหมายอาชีพ	2.32	.41	ปานกลาง
<u>การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง</u>	2.28	.40	ปานกลาง
การพัฒนาปรับปรุงตนเอง	2.17	.46	ปานกลาง
การประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	2.42	.42	มาก

จากผลการศึกษาภาพรวมของการพัฒนาสายอาชีพโดยองค์กร (ตารางที่ 4.8) พบว่าการวางแผนอาชีพโดยองค์กร ด้านการให้คำปรึกษาทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 0.31 และด้านการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 0.73

ตารางที่ 4.8

ภาพรวมของการพัฒนาสายอาชีพโดยองค์กร

การพัฒนาสายอาชีพ	Mean	S.D.	แปลผล
<u>การวางแผนอาชีพโดยองค์กร</u>	.64	.25	ปานกลาง
การสร้างความคิดหวังที่เป็นจริง	.72	.30	มาก
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	.73	.29	มาก
การให้คำปรึกษาทางอาชีพ	.31	.36	น้อย

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การพัฒนาสายอาชีพ	Mean	S.D.	แปลผล
<u>การจัดการงานอาชีพโดยองค์กร</u>	.64	.25	ปานกลาง
ระบบการประเมินบุคลากร	.53	.34	ปานกลาง
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	.69	.32	มาก
การศึกษาและฝึกอบรม	.66	.27	ปานกลาง

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสายอาชีพ

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสายอาชีพ เป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานต่อการพัฒนาสายอาชีพ เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดต่อไปนี้มีผลต่อการพัฒนาสายอาชีพ มีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านอายุ

การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านอายุกับการพัฒนาสายอาชีพในแต่ละด้าน (ตารางที่ 4.9) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

อายุต่อการพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพ	อายุ	N	Mean	F-Value
<u>การวางแผนอาชีพ (ตนเอง)</u> การประเมินตนเอง	30-40 ปี	64	2.3638	2.329
	41-45 ปี	71	2.3763	
	46-55 ปี	57	2.4837	

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การพัฒนาสายอาชีพ	อายุ	N	Mean	F-Value
เป้าหมายอาชีพ	30-40 ปี	64	2.3789	1.010
	41-45 ปี	71	2.2817	
	46-55 ปี	57	2.3070	
การวางแผนอาชีพ (องค์กร) การสร้างความคิดหวังที่เป็นจริง	30-40 ปี	64	.7049	.081
	41-45 ปี	71	.7254	
	46-55 ปี	57	.7193	
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	30-40 ปี	64	.7041	.733
	41-45 ปี	71	.7604	
	46-55 ปี	56	.7132	
การให้คำปรึกษาทางอาชีพ	30-40 ปี	64	.3417	.534
	41-45 ปี	70	.2764	
	46-55 ปี	57	.3053	
การจัดการงานอาชีพ (ตนเอง) การพัฒนาปรับปรุงตนเอง	30-40 ปี	64	2.2240	1.230
	41-45 ปี	71	2.1014	
	46-55 ปี	57	2.1784	
การประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงาน	30-40 ปี	64	2.4094	1.682
	41-45 ปี	71	2.3606	
	46-55 ปี	57	2.4956	
การจัดการงานอาชีพ (องค์กร) ระบบการประเมินบุคลากร	30-40 ปี	64	.5927	1.922
	41-45 ปี	71	.4897	
	46-55 ปี	57	.4933	

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การพัฒนาสายอาชีพ	อายุ	N	Mean	F-Value
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	30-40 ปี	64	.7208	.858
	41-45 ปี	71	.7064	
	46-55 ปี	56	.6481	
การศึกษาและฝึกอบรม	30-40 ปี	64	.6336	.563
	41-45 ปี	71	.6831	
	46-55 ปี	56	.6687	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านอายุกับภาพรวมของการพัฒนาสายอาชีพในแต่ละด้าน (ตารางที่ 4.10) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10

อายุต่อภาพรวมการพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพ	อายุ	N	Mean	F-Value
ด้านการวางแผนอาชีพ (ตนเอง)	30-40 ปี	64	2.3699	.757
	41-45 ปี	71	2.3326	
	46-55 ปี	57	2.4022	
ด้านการวางแผนอาชีพ (องค์กร)	30-40 ปี	64	.6363	.115
	41-45 ปี	71	.6514	
	46-55 ปี	57	.6309	
ด้านการจัดการงานอาชีพ (ตนเอง)	30-40 ปี	64	2.3082	1.337
	41-45 ปี	71	2.2193	
	46-55 ปี	57	2.3226	

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การพัฒนาสายอาชีพ	อายุ	N	Mean	F-Value
ด้านการจัดการงานอาชีพ (องค์กร)	30-40 ปี	64	.6588	.503
	41-45 ปี	71	.6486	
	46-55 ปี	57	.6147	
การพัฒนาสายอาชีพโดยรวม	30-40 ปี	64	1.2537	1.624
	41-45 ปี	71	1.2274	
	46-55 ปี	57	1.2977	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส

การศึกษาค้นคว้าความแตกต่างของปัจจัยด้านสถานภาพสมรสกับการพัฒนาสายอาชีพในแต่ละด้าน (ตารางที่ 4.11) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนอาชีพโดยตนเอง ด้านเป้าหมายอาชีพ และการวางแผนอาชีพโดยองค์กร ด้านการให้คำปรึกษาทางอาชีพน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว

ตารางที่ 4.11

สถานภาพสมรสต่อการพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพ	สถานภาพสมรส	N	Mean	t-Value
<u>การวางแผนอาชีพ (ตนเอง)</u>	โสด	56	2.3367	-1.788
	สมรส	136	2.4317	
เป้าหมายอาชีพ	โสด	56	2.1726	-3.337*
	สมรส	136	2.3830	

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

การพัฒนาสายอาชีพ	สถานภาพสมรส	N	Mean	t-Value
<u>การวางแผนอาชีพ (องค์กร)</u> การสร้างความคาดหวังที่เป็นจริง	โสด	56	.6807	-1.076
	สมรส	136	.7316	
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	โสด	56	.7176	-.310
	สมรส	135	.7319	
การให้คำปรึกษาทางอาชีพ	โสด	55	.2136	-2.43*
	สมรส	136	.3446	
<u>การจัดการงานอาชีพ (ตนเอง)</u> การพัฒนาปรับปรุงตนเอง	โสด	56	2.0655	-1.939
	สมรส	136	2.2061	
การประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงาน	โสด	56	2.3286	-1.895
	สมรส	136	2.4533	
<u>การจัดการงานอาชีพ (องค์กร)</u> ระบบการประเมินบุคลากร	โสด	56	.5045	-5.39
	สมรส	136	.5336	
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	โสด	56	.6786	-.434
	สมรส	135	.7006	
การศึกษาและฝึกอบรม	โสด	56	.6550	-.237
	สมรส	135	.6653	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

การศึกษาค้นคว้าความแตกต่างของปัจจัยด้านสถานภาพสมรสกับภาพรวมของการพัฒนาสายอาชีพในแต่ละด้าน (ตารางที่ 4.12) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนอาชีพโดยตนเอง และการจัดการงานอาชีพโดยตนเองน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว

ตารางที่ 4.12

สถานภาพสมรสต่อภาพรวมการพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพ	สถานภาพสมรส	N	Mean	t-Value
ด้านการวางแผนอาชีพ (ตนเอง)	โสด	56	2.2610	-2.976*
	สมรส	136	2.4088	
ด้านการวางแผนอาชีพ (องค์กร)	โสด	56	.6160	-.854
	สมรส	136	.6503	
ด้านการจัดการงานอาชีพ (ตนเอง)	โสด	56	2.1851	-2.148*
	สมรส	136	2.3186	
ด้านการจัดการงานอาชีพ (องค์กร)	โสด	56	.6285	-.474
	สมรส	136	.6474	
การพัฒนาสายอาชีพโดยรวม	โสด	56	1.2141	-1.741
	สมรส	136	1.2747	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าความแตกต่างของปัจจัยด้านวุฒิการศึกษากับการพัฒนาสายอาชีพในแต่ละด้าน (ตารางที่ 4.13) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทจะมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนอาชีพโดยตนเอง ด้านการประเมินตนเองมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.13
 วุฒิการศึกษาต่อการพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพ	วุฒิการศึกษา	N	Mean	t-Value
<u>การวางแผนอาชีพ (ตนเอง)</u> การประเมินตนเอง	ปริญญาตรี	153	2.3707	-2.766*
	ปริญญาโท	39	2.5348	
เป้าหมายอาชีพ	ปริญญาตรี	153	2.3393	1.194
	ปริญญาโท	39	2.2521	
<u>การวางแผนอาชีพ (องค์กร)</u> การสร้างความคิดหวังที่เป็นจริง	ปริญญาตรี	153	.7263	.873
	ปริญญาโท	39	.6795	
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	ปริญญาตรี	152	.7149	-1.208
	ปริญญาโท	39	.7776	
การให้คำปรึกษาทางอาชีพ	ปริญญาตรี	152	.3277	1.566
	ปริญญาโท	39	.2256	
<u>การจัดการงานอาชีพ (ตนเอง)</u> การพัฒนาปรับปรุงตนเอง	ปริญญาตรี	153	2.1331	-1.921
	ปริญญาโท	39	2.2906	
การประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงาน	ปริญญาตรี	153	2.3974	-1.287
	ปริญญาโท	39	2.4936	
<u>การจัดการงานอาชีพ (องค์กร)</u> ระบบการประเมินบุคลากร	ปริญญาตรี	153	.5289	.305
	ปริญญาโท	39	.5103	
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	ปริญญาตรี	152	.7037	.818
	ปริญญาโท	39	.6568	

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การพัฒนาสายอาชีพ	วุฒิการศึกษา	N	Mean	t-Value
การศึกษาและฝึกอบรม	ปริญญาตรี	152	.6686	.623
	ปริญญาโท	39	.6378	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

การศึกษาค้นคว้าความแตกต่างของปัจจัยด้านวุฒิการศึกษากับภาพรวมของการพัฒนาสายอาชีพในแต่ละด้าน (ตารางที่ 4.14) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14

วุฒิการศึกษาต่อภาพรวมการพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพ	วุฒิการศึกษา	N	Mean	t-Value
ด้านการวางแผนอาชีพ (ตนเอง)	ปริญญาตรี	153	2.3558	-.847
	ปริญญาโท	39	2.4043	
ด้านการวางแผนอาชีพ (องค์กร)	ปริญญาตรี	153	.6427	.259
	ปริญญาโท	39	.6309	
ด้านการจัดการงานอาชีพ (ตนเอง)	ปริญญาตรี	153	2.2533	-1.841
	ปริญญาโท	39	2.3830	
ด้านการจัดการงานอาชีพ (องค์กร)	ปริญญาตรี	153	.6495	.826
	ปริญญาโท	39	.6123	
การพัฒนาสายอาชีพโดยรวม	ปริญญาตรี	153	1.2474	-1.204
	ปริญญาโท	39	1.2950	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

ปัจจัยด้านตำแหน่ง

การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านตำแหน่งกับการพัฒนาสายอาชีพในแต่ละด้าน (ตารางที่ 4.15) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้ตรวจการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนอาชีพโดยตนเอง ด้านการประเมินตนเอง และการจัดการงานอาชีพโดยตนเอง ด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่าตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.15

ตำแหน่งต่อการพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพ	ตำแหน่ง	N	Mean	t-Value
<u>การวางแผนอาชีพ (ตนเอง)</u> การประเมินตนเอง	พยาบาลปฏิบัติการ	160	2.3786	-2.802*
	ผู้บังคับบัญชา	32	2.5313	
เป้าหมายอาชีพ	พยาบาลปฏิบัติการ	160	2.3182	-.257
	ผู้บังคับบัญชา	32	2.3385	
<u>การวางแผนอาชีพ (องค์กร)</u> การสร้างความคิดหวังที่เป็นจริง	พยาบาลปฏิบัติการ	160	.7080	-.906
	ผู้บังคับบัญชา	32	.7604	
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	พยาบาลปฏิบัติการ	160	.7191	-.935
	ผู้บังคับบัญชา	31	.7722	
การให้คำปรึกษาทางอาชีพ	พยาบาลปฏิบัติการ	159	.3121	.435
	ผู้บังคับบัญชา	32	.2813	

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การพัฒนาสายอาชีพ	ตำแหน่ง	N	Mean	t-Value
<u>การจัดการงานอาชีพ (ตนเอง)</u> การพัฒนาปรับปรุงตนเอง	พยาบาลปฏิบัติการ	160	2.1346	-2.073*
	ผู้บังคับบัญชา	32	2.3177	
การประยุกต์ความรู้ และ ประสบการณ์ในการทำงาน	พยาบาลปฏิบัติการ	160	2.3850	-2.399*
	ผู้บังคับบัญชา	32	2.5766	
<u>การจัดการงานอาชีพ (องค์กร)</u> ระบบการประเมินบุคลากร	พยาบาลปฏิบัติการ	160	.5239	-.112
	ผู้บังคับบัญชา	32	.5313	
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	พยาบาลปฏิบัติการ	160	.6906	-.347
	ผู้บังคับบัญชา	31	.7124	
การศึกษาและฝึกอบรม	พยาบาลปฏิบัติการ	159	.6521	-1.148
	ผู้บังคับบัญชา	32	.7132	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านตำแหน่งกับภาพรวมของการพัฒนาสายอาชีพในแต่ละด้าน (ตารางที่ 4.16) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการจัดการงานอาชีพโดยตนเอง และการพัฒนาสายอาชีพโดยรวมมากกว่าตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.16

ตำแหน่งต่อภาพรวมการพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพ	ตำแหน่ง	N	Mean	t-Value
ด้านการวางแผนอาชีพ (ตนเอง)	พยาบาลปฏิบัติการ	160	2.3503	-1.799
	ผู้บังคับบัญชา	32	2.4423	
ด้านการวางแผนอาชีพ (องค์กร)	พยาบาลปฏิบัติการ	160	.6385	-.219
	ผู้บังคับบัญชา	32	.6492	
ด้านการจัดการงานอาชีพ (ตนเอง)	พยาบาลปฏิบัติการ	160	2.2485	-2.477*
	ผู้บังคับบัญชา	32	2.4355	
ด้านการจัดการงานอาชีพ (องค์กร)	พยาบาลปฏิบัติการ	160	.6381	-.465
	ผู้บังคับบัญชา	32	.6608	
การพัฒนาสายอาชีพโดยรวม	พยาบาลปฏิบัติการ	160	1.2362	-2.991*
	ผู้บังคับบัญชา	32	1.3614	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือน

การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนกับการพัฒนาสายอาชีพในแต่ละด้าน (ตารางที่ 4.17) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านระบบการประเมินบุคลากรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท และ 25,001-30,000 บาท (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.17
อัตราเงินเดือนต่อการพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพ	อัตราเงินเดือน	N	Mean	F-Value
<u>การวางแผนอาชีพ (ตนเอง)</u> การประเมินตนเอง	10,000-20,000	48	2.3333	2.564
	20,001-25,000	52	2.3791	
	25,001-30,000	55	2.4052	
	30,000 ขึ้นไป	37	2.5290	
เป้าหมายอาชีพ	10,000-20,000	48	2.3802	.641
	20,001-25,000	52	2.3141	
	25,001-30,000	55	2.2697	
	30,000 ขึ้นไป	37	2.3333	
<u>การวางแผนอาชีพ (องค์กร)</u> การสร้างความคิดหวังที่เป็นจริง	10,000-20,000	48	.7559	1.197
	20,001-25,000	52	.6827	
	25,001-30,000	55	.6788	
	30,000 ขึ้นไป	37	.7703	
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	10,000-20,000	48	.7430	1.413
	20,001-25,000	52	.7094	
	25,001-30,000	55	.6818	
	30,000 ขึ้นไป	36	.8039	
การให้คำปรึกษาทางอาชีพ	10,000-20,000	48	.3556	1.009
	20,001-25,000	51	.3333	
	25,001-30,000	55	.2391	
	30,000 ขึ้นไป	37	.3081	

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การพัฒนาสายอาชีพ	อัตราเงินเดือน	N	Mean	F-Value
<u>การจัดการงานอาชีพ (ตนเอง)</u> การพัฒนาปรับปรุงตนเอง	10,000-20,000	48	2.2535	1.378
	20,001-25,000	52	2.0962	
	25,001-30,000	55	2.1158	
	30,000 ขึ้นไป	37	2.2207	
การประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงาน	10,000-20,000	48	2.4542	1.853
	20,001-25,000	52	2.3577	
	25,001-30,000	55	2.3600	
	30,000 ขึ้นไป	37	2.5365	
<u>การจัดการงานอาชีพ (องค์กร)</u> ระบบการประเมินบุคลากร	10,000-20,000	48	.6465	3.481*
	20,001-25,000	52	.5045	
	25,001-30,000	55	.4367	
	30,000 ขึ้นไป	37	.5279	
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	10,000-20,000	48	.7806	2.233
	20,001-25,000	52	.6712	
	25,001-30,000	55	.6251	
	30,000 ขึ้นไป	36	.7176	
การศึกษาและฝึกอบรม	10,000-20,000	48	.6808	.288
	20,001-25,000	52	.6490	
	25,001-30,000	55	.6432	
	30,000 ขึ้นไป	36	.6860	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.18
 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น
 ด้านระบบการประเมินบุคลากรระหว่าง
 กลุ่มอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน (บาท)		Mean Difference	Std. Error	Sig.
10,000-20,000	20,001-25,000	.14204(*)	.06672	.035
	25,001-30,000	.20986(*)	.06584	.002
	30,000 ขึ้นไป	.11860	.07292	.106
20,001-25,000	10,000-20,000	-.14204(*)	.06672	.035
	25,001-30,000	.06782	.06447	.294
	30,000 ขึ้นไป	-.02344	.07169	.744
25,001-30,000	10,000-20,000	-.20986(*)	.06584	.002
	20,001-25,000	-.06782	.06447	.294
	30,000 ขึ้นไป	-.09126	.07087	.199
30,000 ขึ้นไป	10,000-20,000	-.11860	.07292	.106
	20,001-25,000	.02344	.07169	.744
	25,001-30,000	.09126	.07087	.199

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

การศึกษาค้นคว้าความแตกต่างของปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนกับภาพรวมของการพัฒนาสายอาชีพในแต่ละด้าน (ตารางที่ 4.19) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาสายอาชีพโดยรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท และ 25,001-30,000 บาท (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.19
อัตราเงินเดือนต่อภาพรวมการพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพ	อัตราเงินเดือน	N	Mean	F-Value
ด้านการวางแผนอาชีพ (ตนเอง)	10,000-20,000	48	2.3537	.807
	20,001-25,000	52	2.3491	
	25,001-30,000	55	2.3427	
	30,000 ขึ้นไป	37	2.4387	
ด้านการวางแผนอาชีพ (องค์กร)	10,000-20,000	48	.6765	1.116
	20,001-25,000	52	.6246	
	25,001-30,000	55	.5997	
	30,000 ขึ้นไป	37	.6757	
ด้านการจัดการงานอาชีพ (ตนเอง)	10,000-20,000	48	2.3447	1.813
	20,001-25,000	52	2.2150	
	25,001-30,000	55	2.2269	
	30,000 ขึ้นไป	37	2.3644	
ด้านการจัดการงานอาชีพ (องค์กร)	10,000-20,000	48	.7127	2.156
	20,001-25,000	52	.6230	
	25,001-30,000	55	.5919	
	30,000 ขึ้นไป	37	.6510	

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การพัฒนาสายอาชีพ	อัตราเงินเดือน	N	Mean	F-Value
การพัฒนาสายอาชีพโดยรวม	10,000-20,000	48	1.2797	4.032*
	20,001-25,000	52	1.2181	
	25,001-30,000	55	1.2099	
	30,000 ขึ้นไป	37	1.3524	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.20

เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น
ด้านการพัฒนาสายอาชีพรวมระหว่าง
กลุ่มอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน (บาท)		Mean Difference	Std. Error	Sig.
10,000-20,000	20,001-25,000	.06164	.04314	.155
	25,001-30,000	.06978	.04258	.103
	30,000 ขึ้นไป	-.07266	.04716	.125
20,001-25,000	10,000-20,000	-.06164	.04314	.155
	25,001-30,000	.00814	.04169	.845
	30,000 ขึ้นไป	-.13430(*)	.04636	.004
25,001-30,000	10,000-20,000	-.06978	.04258	.103
	20,001-25,000	-.00814	.04169	.845
	30,000 ขึ้นไป	-.14244(*)	.04583	.002
30,000 ขึ้นไป	10,000-20,000	.07266	.04716	.125
	20,001-25,000	.13430(*)	.04636	.004
	25,001-30,000	.14244(*)	.04583	.002

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ปัจจัยด้านระยะเวลาบริหารการ

การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านระยะเวลาบริหารการกับการพัฒนาสายอาชีพ
ในแต่ละด้าน (ตารางที่ 4.21) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21

ระยะเวลาบริหารการต่อการพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพ	ระยะเวลาบริหารการ	N	Mean	F-Value
การวางแผนอาชีพ (ตนเอง) การประเมินตนเอง	ไม่เกิน 15 ปี	51	2.3277	1.524
	16-20 ปี	51	2.3978	
	21-25 ปี	69	2.4431	
	25 ปีขึ้นไป	21	2.4762	
เป้าหมายอาชีพ	ไม่เกิน 15 ปี	51	2.3611	2.288
	16-20 ปี	51	2.3562	
	21-25 ปี	69	2.2271	
	25 ปีขึ้นไป	21	2.4524	
การวางแผนอาชีพ (องค์กร) การสร้างความคิดหวังที่เป็นจริง	ไม่เกิน 15 ปี	51	.7310	.456
	16-20 ปี	51	.7026	
	21-25 ปี	69	.6981	
	25 ปีขึ้นไป	21	.7778	
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	ไม่เกิน 15 ปี	51	.7287	1.059
	16-20 ปี	51	.7305	
	21-25 ปี	68	.6952	
	25 ปีขึ้นไป	21	.8238	

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การพัฒนาสายอาชีพ	ระยะเวลารับราชการ	N	Mean	F-Value
การให้คำปรึกษาทางอาชีพ	ไม่เกิน 15 ปี	51	.3425	.559
	16-20 ปี	50	.2980	
	21-25 ปี	69	.2703	
	25 ปีขึ้นไป	21	.3619	
<u>การจัดการงานอาชีพ (ตนเอง)</u> การพัฒนาปรับปรุงตนเอง	ไม่เกิน 15 ปี	51	2.2484	1.757
	16-20 ปี	51	2.1046	
	21-25 ปี	69	2.1092	
	25 ปีขึ้นไป	21	2.2937	
การประยุกต์ความรู้ และ ประสบการณ์ในการทำงาน	ไม่เกิน 15 ปี	51	2.4196	2.046
	16-20 ปี	51	2.3608	
	21-25 ปี	69	2.3949	
	25 ปีขึ้นไป	21	2.6190	
<u>การจัดการงานอาชีพ (องค์กร)</u> ระบบการประเมินบุคลากร	ไม่เกิน 15 ปี	51	.6196	2.167
	16-20 ปี	51	.5078	
	21-25 ปี	69	.4635	
	25 ปีขึ้นไป	21	.5397	
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	ไม่เกิน 15 ปี	51	.7575	1.350
	16-20 ปี	51	.7007	
	21-25 ปี	68	.6397	
	25 ปีขึ้นไป	21	.7006	

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การพัฒนาสายอาชีพ	ระยะเวลารับราชการ	N	Mean	F-Value
การศึกษาและฝึกอบรม	ไม่เกิน 15 ปี	51	.6579	.883
	16-20 ปี	51	.6201	
	21-25 ปี	68	.6765	
	25 ปีขึ้นไป	21	.7296	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านระยะเวลารับราชการกับภาพรวมของการพัฒนาสายอาชีพในแต่ละด้าน (ตารางที่ 4.22) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22

ระยะเวลารับราชการต่อภาพรวมการพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพ	ระยะเวลารับราชการ	N	Mean	F-Value
ด้านการวางแผนอาชีพ (ตนเอง)	ไม่เกิน 15 ปี	51	2.3420	.914
	16-20 ปี	51	2.3786	
	21-25 ปี	69	2.3434	
	25 ปีขึ้นไป	21	2.4652	
ด้านการวางแผนอาชีพ (องค์กร)	ไม่เกิน 15 ปี	51	.6572	.973
	16-20 ปี	51	.6358	
	21-25 ปี	69	.6095	
	25 ปีขึ้นไป	21	.7110	
ด้านการจัดการงานอาชีพ (ตนเอง)	ไม่เกิน 15 ปี	51	2.3262	2.059
	16-20 ปี	51	2.2210	
	21-25 ปี	69	2.2393	
	25 ปีขึ้นไป	21	2.4416	

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

การพัฒนาสายอาชีพ	ระยะเวลารับราชการ	N	Mean	F-Value
ด้านการจัดการงานอาชีพ (องค์กร)	ไม่เกิน 15 ปี	51	.6875	1.059
	16-20 ปี	51	.6277	
	21-25 ปี	69	.6105	
	25 ปีขึ้นไป	21	.6689	
การพัฒนาสายอาชีพโดยรวม	ไม่เกิน 15 ปี	51	1.2686	2.475
	16-20 ปี	51	1.2334	
	21-25 ปี	69	1.2312	
	25 ปีขึ้นไป	21	1.3709	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านลักษณะงานกับการพัฒนาสายอาชีพในแต่ละด้าน (ตารางที่ 4.23) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดฝ่ายอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนอาชีพโดยตนเอง ด้านเป้าหมายอาชีพ การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง ด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสังกัดฝ่ายบริการพยาบาล แต่การจัดการงานอาชีพโดยองค์กร ด้านการศึกษาและฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดฝ่ายบริการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสังกัดฝ่ายอื่น ๆ

ตารางที่ 4.23
ลักษณะงานต่อการพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพ	ลักษณะงาน	N	Mean	t-Value
<u>การวางแผนอาชีพ (ตนเอง)</u> การประเมินตนเอง	ฝ่ายบริการพยาบาล	159	2.3890	-1.357
	อื่น ๆ	33	2.4762	
เป้าหมายอาชีพ	ฝ่ายบริการพยาบาล	159	2.2888	-2.484*
	อื่น ๆ	33	2.4798	
<u>การวางแผนอาชีพ (องค์กร)</u> การสร้างความคิดหวังที่เป็นจริง	ฝ่ายบริการพยาบาล	159	.7146	-.222
	อื่น ๆ	33	.7273	
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	ฝ่ายบริการพยาบาล	159	.7396	1.264
	อื่น ๆ	32	.6688	
การให้คำปรึกษาทางอาชีพ	ฝ่ายบริการพยาบาล	158	.3166	.801
	อื่น ๆ	33	.2606	
<u>การจัดการงานอาชีพ (ตนเอง)</u> การพัฒนาปรับปรุงตนเอง	ฝ่ายบริการพยาบาล	159	2.1407	-1.622
	อื่น ๆ	33	2.2828	
การประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงาน	ฝ่ายบริการพยาบาล	159	2.3802	-2.721*
	อื่น ๆ	33	2.5939	
<u>การจัดการงานอาชีพ (องค์กร)</u> ระบบการประเมินบุคลากร	ฝ่ายบริการพยาบาล	159	.5218	-.293
	อื่น ๆ	33	.5409	
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	ฝ่ายบริการพยาบาล	159	.7120	1.739
	อื่น ๆ	32	.6052	

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

การพัฒนาสายอาชีพ	ลักษณะงาน	N	Mean	t-Value
การศึกษาและฝึกอบรม	ฝ่ายบริการพยาบาล	159	.6796	2.458*
	อื่น ๆ	32	.5765	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านลักษณะงานกับภาพรวมของการพัฒนาสายอาชีพในแต่ละด้าน (ตารางที่ 4.24) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดฝ่ายอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนอาชีพโดยตนเอง การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง และการพัฒนาสายอาชีพโดยรวม สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสังกัดฝ่ายบริการพยาบาล

ตารางที่ 4.24

ลักษณะงานต่อภาพรวมการพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพ	ลักษณะงาน	N	Mean	t-Value
ด้านการวางแผนอาชีพ (ตนเอง)	ฝ่ายบริการพยาบาล	159	2.3424	-2.242*
	อื่น ๆ	33	2.4779	
ด้านการวางแผนอาชีพ (องค์กร)	ฝ่ายบริการพยาบาล	159	.6426	.282
	อื่น ๆ	33	.6290	
ด้านการจัดการงานอาชีพ (ตนเอง)	ฝ่ายบริการพยาบาล	159	2.2496	-2.337*
	อื่น ๆ	33	2.4242	
ด้านการจัดการงานอาชีพ (องค์กร)	ฝ่ายบริการพยาบาล	159	.6554	1.643
	อื่น ๆ	33	.5769	
การพัฒนาสายอาชีพโดยรวม	ฝ่ายบริการพยาบาล	159	1.2328	-3.429*
	อื่น ๆ	33	1.3736	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

เปรียบเทียบการพัฒนาสายอาชีพระหว่างพยาบาลระดับ (ซี) 6
กับพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป

เปรียบเทียบการวางแผนอาชีพโดยตนเอง

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวางแผนอาชีพโดยตนเองระหว่างพยาบาลระดับ (ซี) 6 กับพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป (ตารางที่ 4.25) พบว่า พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 อย่างมีนัยสำคัญ ในด้านการประเมินตนเอง เรื่องความตระหนักในความรู้ ความชำนาญของตนเอง ทราบความสนใจในการเติบโตในสายงาน ทราบจุดอ่อนของตนเอง และทราบจุดแข็งของตนเอง ด้านเป้าหมายอาชีพ เรื่องความก้าวหน้าในสายงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ยกเว้นในด้านเป้าหมายอาชีพ เรื่องความคิดรอบคอบในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต ที่พยาบาลระดับ (ซี) 6 มีค่าเฉลี่ยมากกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป

และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด ในเรื่องความก้าวหน้าในสายงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ โดยพยาบาลระดับ (ซี) 6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.99 และพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 โดยมีระดับนัยสำคัญเท่ากับ .001

ตารางที่ 4.25

เปรียบเทียบการวางแผนอาชีพโดยตนเอง

การวางแผนอาชีพโดยตนเอง	ระดับ (ซี)	Mean	t-Value
<u>การประเมินตนเอง</u>	7 ขึ้นไป	2.74	2.767*
	6	2.52	
ความตระหนักในความรู้ความชำนาญของตนเอง	7 ขึ้นไป	2.51	.813
	6	2.43	
ความสามารถในการเลื่อนตำแหน่ง	7 ขึ้นไป	2.54	2.043*
	6	2.29	
ทราบความสนใจในการเติบโตในสายงาน	7 ขึ้นไป	2.59	2.177*
	6	2.34	
ทราบจุดอ่อนของตนเอง	7 ขึ้นไป	2.59	2.177*
	6	2.34	

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

การพัฒนาสายอาชีพ	ระดับ (ซี)	Mean	t-Value
การจัดการกับจุดอ่อน	7 ขึ้นไป	2.18	.349
	6	2.15	
ทราบจุดแข็งของตนเอง	7 ขึ้นไป	2.77	2.836*
	6	2.54	
การพัฒนาจุดแข็ง	7 ขึ้นไป	2.38	.540
	6	2.33	
<u>เป้าหมายอาชีพ</u>			
การเตรียมตัวรับสถานการณ์ข้างหน้าเกี่ยวกับงาน	7 ขึ้นไป	2.41	.292
	6	2.38	
การให้ความสำคัญกับงานตามลำดับก่อนหลัง	7 ขึ้นไป	2.62	-1.027
	6	2.71	
ความคิดรอบคอบในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต	7 ขึ้นไป	2.21	-2.004*
	6	2.38	
การวางแผนอาชีพในอีกไม่เกิน 5 ปีข้างหน้า	7 ขึ้นไป	2.13	-.580
	6	2.20	
การวางแผนอนาคตเกี่ยวกับงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	7 ขึ้นไป	2.26	.059
	6	2.25	
ความก้าวหน้าในสายงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้	7 ขึ้นไป	2.36	3.559*
	6	1.99	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

เปรียบเทียบการวางแผนอาชีพโดยองค์กร

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวางแผนอาชีพโดยองค์กร ระหว่างพยาบาลระดับ (ซี) 6 กับพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป (ตารางที่ 4.26) พบว่า พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 อย่างมีนัยสำคัญ ในด้านการสร้างความคาดหวังที่เป็นจริง เรื่องการได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม ด้านการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา เรื่องผู้บังคับบัญชาและผู้ตรวจการพยาบาลเปิดโอกาสให้สนทนาเรื่องงาน ผู้ตรวจการพยาบาลมีความรู้ในการแนะนำด้านการวางแผนอาชีพ ผู้ตรวจการพยาบาลแบ่งเวลาให้ปรึกษาอย่างเพียงพอ ผู้บังคับบัญชาและผู้ตรวจการพยาบาลมีความเป็นกันเอง และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ในเรื่องผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สนทนาเรื่องงาน นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปทุกคน มีความเห็นด้วยในเรื่องนี้

และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด ในเรื่องผู้ตรวจการพยาบาลแบ่งเวลาให้ปรึกษาอย่างเพียงพอ โดยพยาบาลระดับ (ซี) 6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .43 และพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .64 โดยมีระดับนัยสำคัญเท่ากับ .044

ตารางที่ 4.26

เปรียบเทียบการวางแผนอาชีพโดยองค์กร

การวางแผนอาชีพโดยองค์กร	ระดับ (ซี)	Mean	t-Value
<u>การสร้างความคาดหวังที่เป็นจริง</u>	7 ขึ้นไป	.87	.719
	6	.82	
ได้รับทราบหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง	7 ขึ้นไป	.92	1.544
	6	.84	
สร้างความเข้าใจต่อระบบการประเมิน	7 ขึ้นไป	.87	1.786
	6	.76	
ได้เรียนรู้วิธีสร้างผลงาน	7 ขึ้นไป	.56	.674
	6	.50	

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

การวางแผนอาชีพโดยองค์กร	ระดับ (ซี)	Mean	t-Value
ได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม	7 ขึ้นไป	.85	2.775*
	6	.65	
ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง	7 ขึ้นไป	.64	.391
	6	.61	
<u>การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา</u>			
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สนทนาเรื่องงาน	7 ขึ้นไป	1.00	4.364*
	6	.89	
ผู้ตรวจการพยาบาลเปิดโอกาสให้สนทนาเรื่องงาน	7 ขึ้นไป	.90	2.460*
	6	.72	
ผู้บังคับบัญชามีความรู้ในการแนะนำ ด้านการวางแผนอาชีพ	7 ขึ้นไป	.63	-.758
	6	.72	
ผู้ตรวจการพยาบาลมีความรู้ในการแนะนำ ด้านการวางแผนอาชีพ	7 ขึ้นไป	.86	2.547*
	6	.66	
ผู้บังคับบัญชาแบ่งเวลาให้ปรึกษาอย่างเพียงพอ	7 ขึ้นไป	.69	1.009
	6	.56	
ผู้ตรวจการพยาบาลแบ่งเวลาให้ปรึกษาอย่าง เพียงพอ	7 ขึ้นไป	.64	2.035*
	6	.43	
ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง	7 ขึ้นไป	1.00	4.925*
	6	.86	
ผู้ตรวจการพยาบาลมีความเป็นกันเอง	7 ขึ้นไป	.90	2.166*
	6	.75	
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทุกคนอย่างเท่าเทียม	7 ขึ้นไป	.94	1.859
	6	.81	
ผู้ตรวจการพยาบาลเปิดโอกาสให้ทุกคน อย่างเท่าเทียม	7 ขึ้นไป	.76	.697
	6	.69	

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

การวางแผนอาชีพโดยองค์กร	ระดับ (ซี)	Mean	t-Value
<u>การให้คำปรึกษาทางอาชีพ</u> เคยใช้บริการการให้คำปรึกษา	7 ขึ้นไป	.31	.470
	6	.27	
ผู้ให้คำปรึกษาทางอาชีพมีความรู้ความสามารถ เหมาะสม	7 ขึ้นไป	.41	-1.415
	6	.56	
ความเหมาะสมของช่วงเวลาการให้บริการ การปรึกษาทางอาชีพ	7 ขึ้นไป	.41	1.075
	6	.31	
ผู้ให้คำปรึกษาทางอาชีพมีเพียงพอ กับความต้องการ	7 ขึ้นไป	.33	.766
	6	.26	
บริการให้คำปรึกษาทางอาชีพช่วยในการ เลื่อนตำแหน่งได้	7 ขึ้นไป	.33	-.472
	6	.38	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

เปรียบเทียบการจัดการงานอาชีพโดยตนเอง

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการจัดการงานอาชีพโดยตนเอง ระหว่างพยาบาลระดับ (ซี) 6 กับพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป (ตารางที่ 4.27) พบว่า พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 อย่างมีนัยสำคัญ ในด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน เรื่องการประยุกต์ความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานมีส่วนช่วยในการสร้างผลงาน

และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด ในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยพยาบาลระดับ (ซี) 6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 และพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 โดยมีระดับนัยสำคัญเท่ากับ .000

ตารางที่ 4.27
เปรียบเทียบการจัดการงานอาชีพโดยตนเอง

การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง	ระดับ (ซี)	Mean	t-Value
<u>การพัฒนาปรับปรุงตนเอง</u>			
ความกระตือรือร้นในการสร้างผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง	7 ขึ้นไป	1.95	.128
	6	1.93	
การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	7 ขึ้นไป	2.64	4.303*
	6	2.24	
ความต้องการสร้างผลงานในการเลื่อนตำแหน่ง	7 ขึ้นไป	2.23	.847
	6	2.13	
ความพยายามในการสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ	7 ขึ้นไป	2.28	1.165
	6	2.16	
ความสนใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร	7 ขึ้นไป	2.59	1.445
	6	2.43	
ความตั้งใจในการศึกษาต่อในอนาคต	7 ขึ้นไป	1.79	-1.329
	6	1.97	
<u>การประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ ในการทำงาน</u>			
การใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงาน	7 ขึ้นไป	2.74	1.583
	6	2.61	
การประยุกต์ความรู้มาใช้ในการสร้างผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง	7 ขึ้นไป	2.37	2.706*
	6	2.07	
ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	7 ขึ้นไป	2.59	.455
	6	2.55	

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง	ระดับ (ซี)	Mean	t-Value
ประสบการณ์ทำงานมีส่วนช่วยในการสร้างผลงาน	7 ขึ้นไป	2.69	3.713*
	6	2.33	
ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ มีผลต่อความก้าวหน้า	7 ขึ้นไป	2.46	1.104
	6	2.33	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

เปรียบเทียบการจัดการงานอาชีพโดยองค์กร

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการจัดการงานอาชีพโดยองค์กร ระหว่างพยาบาลระดับ (ซี) 6 กับพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป (ตารางที่ 4.28) พบว่า พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 อย่างมีนัยสำคัญ ในด้านระบบการประเมินบุคลากร เรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจในหัวข้อที่ถูกประเมิน ด้านการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา เรื่องผู้ตรวจการพยาบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการศึกษาและฝึกอบรม เรื่ององค์กรมีการจัดฝึกอบรมอยู่เสมอ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ในเรื่ององค์กรมีการจัดฝึกอบรมอยู่เสมอ นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปทุกคน มีความเห็นด้วยในเรื่องนี้

และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด ในเรื่องผู้ตรวจการพยาบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพยาบาลระดับ (ซี) 6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .74 และพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .90 โดยมีระดับนัยสำคัญเท่ากับ .025

ตารางที่ 4.28
เปรียบเทียบการจัดการงานอาชีพโดยองค์กร

การจัดการงานอาชีพโดยองค์กร	ระดับ (ซี)	Mean	t-Value
<u>ระบบการประเมินบุคลากร</u>			
ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ที่ใช้ ในการเลื่อนตำแหน่ง	7 ขึ้นไป	.38	-.822
	6	.46	
ความเป็นธรรมของระบบการเลื่อนตำแหน่ง	7 ขึ้นไป	.58	1.797
	6	.42	
ความเหมาะสมของระบบการเลื่อนตำแหน่ง ที่เกินระดับควบ	7 ขึ้นไป	.37	-.367
	6	.41	
ระบบการประเมินมีความเหมาะสม	7 ขึ้นไป	.54	.573
	6	.49	
สร้างความรู้ความเข้าใจในหัวข้อที่ถูกประเมิน	7 ขึ้นไป	.90	2.436*
	6	.75	
ผลการประเมินนำมาใช้ในการพิจารณา เลื่อนตำแหน่ง	7 ขึ้นไป	.59	.268
	6	.57	
<u>การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา</u>			
ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	7 ขึ้นไป	.88	.757
	6	.81	
ผู้ตรวจการพยาบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	7 ขึ้นไป	.90	2.298*
	6	.74	
ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนด้านการ เลื่อนตำแหน่ง	7 ขึ้นไป	.94	2.299*
	6	.79	

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

การจัดการงานอาชีพโดยองค์กร	ระดับ (ซี)	Mean	t-Value
ผู้ตรวจการพยาบาลให้การสนับสนุนด้านการ เลื่อนตำแหน่ง	7 ขึ้นไป	.83	1.501
	6	.70	
ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาด้านการ เลื่อนตำแหน่งได้	7 ขึ้นไป	.82	1.142
	6	.71	
ผู้ตรวจการพยาบาลให้คำปรึกษาด้านการ เลื่อนตำแหน่งได้	7 ขึ้นไป	.76	1.036
	6	.66	
ผู้บังคับบัญชามีการกระตุ้นให้สร้างผลงาน	7 ขึ้นไป	.65	-.051
	6	.65	
ผู้ตรวจการพยาบาลมีการกระตุ้นให้สร้างผลงาน	7 ขึ้นไป	.66	.546
	6	.60	
ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารด้านการ เลื่อนตำแหน่ง	7 ขึ้นไป	.47	-.806
	6	.57	
ผู้ตรวจการพยาบาลให้ข้อมูลข่าวสารด้านการ เลื่อนตำแหน่ง	7 ขึ้นไป	.55	.538
	6	.50	
ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกลางในการสนับสนุน	7 ขึ้นไป	.82	.191
	6	.80	
ผู้ตรวจการพยาบาลมีความเป็นกลาง ในการสนับสนุน	7 ขึ้นไป	.76	.118
	6	.75	
<u>การศึกษาและฝึกอบรม</u>			
องค์กรมีการจัดฝึกอบรมอยู่เสมอ	7 ขึ้นไป	1.00	3.431*
	6	.93	
องค์กรเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมในการ เข้าฝึกอบรม	7 ขึ้นไป	.66	-1.253
	6	.76	
ความสะดวกในการเข้าฝึกอบรม	7 ขึ้นไป	.53	1.134
	6	.42	

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

การจัดการงานอาชีพโดยองค์กร	ระดับ (ซี)	Mean	t-Value
หัวข้อในการฝึกอบรมมีความน่าสนใจ	7 ขึ้นไป	.79	-.448
	6	.82	
องค์กรให้การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ	7 ขึ้นไป	.76	1.480
	6	.64	
องค์กรมีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาต่อ	7 ขึ้นไป	.82	1.862
	6	.68	
องค์กรเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อ	7 ขึ้นไป	.59	1.035
	6	.50	
การได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการเลื่อนตำแหน่งจากองค์กร	7 ขึ้นไป	.58	1.603
	6	.43	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

เปรียบเทียบภาพรวมของการพัฒนาสายอาชีพพยาบาล

การเปรียบเทียบการพัฒนาสายอาชีพพยาบาลระหว่างพยาบาลระดับ (ซี) 6 กับพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป (ตารางที่ 4.29) พบว่า พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 อย่างมีนัยสำคัญ ด้านการวางแผนอาชีพโดยตนเอง เรื่องการประเมินตนเอง และด้านการจัดการงานอาชีพโดยตนเอง เรื่องการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด ในเรื่องการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยพยาบาลระดับ (ซี) 6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 และพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 โดยมีระดับนัยสำคัญเท่ากับ .010

ตารางที่ 4.29
เปรียบเทียบการพัฒนาสายอาชีพพยาบาล

การพัฒนาสายอาชีพ	ระดับ (ซี)	N	Mean	t-Value
<u>การวางแผนอาชีพ (ตนเอง)</u> การประเมินตนเอง	7 ขึ้นไป	39	2.53	3.013*
	6	153	2.37	
เป้าหมายอาชีพ	7 ขึ้นไป	39	2.33	.128
	6	152	2.32	
<u>การวางแผนอาชีพ (องค์กร)</u> การสร้างความคิดหวังที่เป็นจริง	7 ขึ้นไป	39	.79	1.879
	6	153	.70	
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	7 ขึ้นไป	38	.80	1.753
	6	153	.71	
การให้คำปรึกษาทางอาชีพ	7 ขึ้นไป	39	.29	-.378
	6	152	.31	
<u>การจัดการงานอาชีพ (ตนเอง)</u> การพัฒนาปรับปรุงตนเอง	7 ขึ้นไป	39	2.25	1.260
	6	153	2.14	
การประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงาน	7 ขึ้นไป	39	2.57	2.613*
	6	153	2.38	
<u>การจัดการงานอาชีพ (องค์กร)</u> ระบบการประเมินบุคลากร	7 ขึ้นไป	39	.56	.776
	6	153	.52	
การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา	7 ขึ้นไป	38	.72	.590
	6	153	.69	
การศึกษาและฝึกอบรม	7 ขึ้นไป	38	.72	1.341
	6	153	.65	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบภาพรวมของการพัฒนาสายอาชีพพยาบาล (ตารางที่ 4.30) พบว่า ด้านการจัดการงานอาชีพโดยตนเอง พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 ซึ่งมากกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 และการพัฒนาสายอาชีพโดยรวม โดยพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.37 ซึ่งมากกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.23 นั่นคือ พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปสามารถจัดการงานอาชีพโดยตนเอง และมีการพัฒนาสายอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับที่สูงกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6

ตารางที่ 4.30

เปรียบเทียบภาพรวมของการพัฒนาสายอาชีพพยาบาล

การพัฒนาสายอาชีพ	ระดับ (ซี)	N	Mean	t-Value
ด้านการวางแผนอาชีพโดยตนเอง	7 ขึ้นไป	39	2.44	1.798
	6	153	2.35	
ด้านการวางแผนอาชีพโดยองค์กร	7 ขึ้นไป	39	.68	1.146
	6	153	.63	
ด้านการจัดการงานอาชีพโดยตนเอง	7 ขึ้นไป	39	2.39	2.053*
	6	153	2.25	
ด้านการจัดการงานอาชีพโดยองค์กร	7 ขึ้นไป	39	.67	.909
	6	153	.63	
การพัฒนาสายอาชีพโดยรวม	7 ขึ้นไป	39	1.37	3.851*
	6	153	1.23	

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

อุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสายอาชีพพยาบาล

จากคำถามปลายเปิดด้านอุปสรรคต่อการพัฒนาสายอาชีพพยาบาล กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความคิดเห็นด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสายอาชีพพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 74 คน จากผลการศึกษสามารถแบ่งออกเป็นประเด็นได้ ดังนี้

1. เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากโรงพยาบาลสงขลานครินทร์เป็นโรงพยาบาลในสังกัดของทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ จึงมีเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่แตกต่างไปจากข้าราชการในโรงพยาบาลในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการมหาวิทยาลัยในสาย ข นั้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ามีควมยากกว่าข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากตำแหน่งในสายงานบริหารมีน้อยทำให้ผู้ที่ต้องการเลื่อนระดับ (ซี) จะต้องเติบโตในสายชำนาญการแทน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ายากเกินไปเนื่องจากไม่มีความถนัดในการทำผลงานทางด้านวิชาการ จึงมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับเพดานจากระดับ (ซี) 6 เป็นระดับ (ซี) 7 แทน เพื่อให้เท่าเทียมกับพยาบาลในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุข และลดอัตราการลาออก โอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ๆ

2. การสร้างผลงาน เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งในระดับ (ซี) ที่สูงขึ้นนั้นจะต้องทำผลงานทางวิชาการประกอบการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ไม่มีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานที่ทำอยู่ปกติ กลุ่มตัวอย่างจึงมีข้อเสนอแนะให้ปรับลดกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งให้เหมือนกับพยาบาลในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุข คือไม่ต้องสร้างผลงานทางวิชาการแต่พิจารณาเกณฑ์ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพยาบาลที่แท้จริง โดยการเน้นที่ผลงานทางด้านบริการมากกว่าผลงานด้านวิชาการ เพื่อสร้างความกระตือรือร้น และเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไป

3. ที่ปรึกษาในการสร้างผลงานทางวิชาการมีน้อย ทำให้ไม่เพียงพอกับความต้องการที่มีอยู่ และที่ปรึกษามีงานประจำที่ค่อนข้างมากทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลาให้มากได้ จึงส่งผลให้การสร้างผลงานมีความล่าช้าและเกิดความเบื่อหน่ายแก่ผู้ที่ทำผลงาน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีความต้องการที่ปรึกษาในการสร้างผลงานอย่างเป็นทางการ และเพียงพอกับความต้องการ

4. เวลา เนื่องจากงานประจำของพยาบาลเป็นงานที่ค่อนข้างหนักอยู่แล้ว ซึ่งเวลาที่เหลือจากการทำงานก็น้อย ทำให้ไม่สามารถจะแบ่งเวลาจากการทำงานมาสร้างผลงานในการเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเต็มที่ จึงส่งผลให้เกิดความเครียดและท้อแท้ในที่สุด ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีข้อเสนอแนะว่าองค์กรควรจะให้เวลาเพิ่มเติมสำหรับผู้ที่มีความต้องการในการสร้างผลงาน เพื่อให้สามารถมีเวลาในการสร้างผลงานทางวิชาการได้มากขึ้น

5. การศึกษาและฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ายังขาดการจัดฝึกอบรมในด้านการสร้างผลงานทางวิชาการที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม ให้สามารถนำไปใช้ได้จริง เพื่อให้การสร้างผลงานทางวิชาการประสบความสำเร็จมากขึ้น และมีความต้องการการสนับสนุนทางด้านการศึกษาต่อจากองค์กร เนื่องจากยังขาดทุนและเวลาในการศึกษาต่อ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้มากขึ้น และสามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงต่อไปได้

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสายอาชีพพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์” สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. การพัฒนาสายอาชีพพยาบาล

การวางแผนอาชีพโดยตนเอง

การวางแผนอาชีพโดยตนเอง ด้านการประเมินตนเอง ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างทราบจุดแข็งของตนเองและมีความตระหนักในความรู้ความชำนาญของตนเองได้ดี โดยกลุ่มตัวอย่างทราบว่าตนเองมีจุดแข็งในเรื่องอะไรบ้าง และมีความรู้ความชำนาญด้านใดเป็นพิเศษในการทำงาน แต่ยังไม่สามารถพัฒนาจุดแข็งที่มีให้เป็นประโยชน์ในด้านการงานและเลื่อนตำแหน่งได้ เช่นเดียวกับการจัดการกับจุดอ่อนของตนเองที่ยังไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของตนให้มีความเหมาะสมได้มากนัก จึงเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อกรวางแผนอาชีพคือ กลุ่มตัวอย่างไม่สามารถบรรลุเป้าหมายทางอาชีพที่กำหนดไว้ได้ ดังปรากฏผลการศึกษาว่ากลุ่มตัวอย่างมีความก้าวหน้าในสายงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้น้อย เนื่องจากยังไม่สามารถจัดการวางแผนอาชีพด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายของตนได้ ทั้งนี้เพราะการวางแผนอาชีพที่ดีจะต้องมีการจัดการอย่างประสิทธิภาพ ดังที่ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543, น. 5-6) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนอาชีพเป็นการคิดเพื่อไปข้างหน้า และจะต้องมีการจัดระเบียบความคิดนี้ไว้อย่างรอบคอบ ซึ่งการวางแผนอาชีพจะเป็นการกำหนดอาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความชอบของตนเอง โดยที่คิดว่าจะประกอบอาชีพนั้นให้ดีที่สุด โดยที่การวางแผนอาชีพจะมีผลดีทำให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมั่นคง ดังนั้นบุคคลจึงควรที่จะมีการวางแผนอาชีพให้เหมาะสม โดยวางเป้าหมายในอาชีพให้มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตนเพื่อให้การวางแผนอาชีพประสบผลสำเร็จได้

การวางแผนอาชีพโดยองค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า การให้คำปรึกษาทางอาชีพที่องค์กรจัดให้ ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับบริการการให้คำปรึกษา และมีความเห็นด้วยในระดับน้อยเรื่องความเหมาะสมของช่วงเวลาการให้บริการการปรึกษาทางอาชีพ ผู้ให้คำปรึกษาทางอาชีพมีเพียงพอกับความต้องการ และเห็นด้วยในเรื่อง

บริการให้คำปรึกษาทางอาชีพสามารถช่วยในการเลื่อนตำแหน่ง เพียงร้อยละ 37.1 นั้นแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างไม่ได้รับความพึงพอใจ และการตอบสนองความต้องการในด้านนี้จากการจัดการขององค์กรอย่างเพียงพอ ส่งผลให้ปัจจัยเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสายอาชีพพยาบาล เนื่องจากการให้คำปรึกษาทางอาชีพมีส่วนสำคัญในการพัฒนาสายอาชีพ สามารถเป็นแนวทางที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายอาชีพตามที่ต้องการได้ ทั้งนี้เพราะการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับหน้าที่งานสามารถช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสายอาชีพมากยิ่งขึ้น (อึ้งศักดิ์ คงศาสวัสดิ์, 2547, น. 124-125) และเป็นการช่วยเหลือบุคคลในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และค้นหาวิธีที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพได้ (ชูชัย สมितिไกร, 2544, น. 309-319) นอกจากนี้การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพสามารถช่วยเหลือพนักงานในด้านการให้ข้อมูลสำคัญเพื่อช่วยในการวางแผนอาชีพที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน (นพ ศรีบุญภาค, 2546, น. 82-86) และช่วยให้พนักงานและผู้บริหารร่วมกันตกลงถึงแนวทางที่จะช่วยให้พนักงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ตนต้องการได้ (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2547, น. 91-93) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการให้คำปรึกษาทางอาชีพมีความสำคัญต่อการวางแผนอาชีพของบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาสายอาชีพเพื่อที่จะสามารถกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่เหมาะสมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป ถ้าหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการในส่วนนี้ให้แก่บุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะทำให้เกิดปัญหาในด้านการวางแผนอาชีพของบุคคล ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสายอาชีพได้ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นวพร หอมจันทร์ และ ชูติมา มุตตาหารัช (2548, น. 308-316) พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีปัญหาในเรื่องของการขาดที่ปรึกษาในการทำผลงานทางวิชาการ เนื่องจากข้าราชการสาย ข และสาย ค ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ดังนั้นที่ปรึกษาทางอาชีพจึงมีส่วนสำคัญที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการมหาวิทยาลัย ที่มีความต้องการในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่งในระดับ (ซี) ที่สูงขึ้นต่อไป

การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง

การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง ด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจที่จะศึกษาต่อ และความกระตือรือร้นในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในด้านซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่างานประจำของพยาบาลเป็นงานที่ค่อนข้างหนักทำให้มีเวลาเหลือจากการทำงานน้อย จึงไม่สามารถแบ่งเวลาจากการทำงานเพื่อใช้ในการศึกษาต่อ และสร้างผลงานในการเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเต็มที่ จึงมีผลต่อความกระตือรือร้นในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง แต่ในด้านการ

ประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในเรื่องการใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงาน แต่กลับมีค่าเฉลี่ยเรื่องการประยุกต์ความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งน้อยที่สุด นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างสามารถนำความรู้ความสามารถของตน มาใช้กับการทำงานได้ดี แต่ไม่สามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างผลงานในการเลื่อนตำแหน่งได้ดีนัก ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นว่า เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง ควรที่จะเน้นในด้านผลการทำงานมากกว่าผลงานทางวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงาน แสดงให้เห็นว่า การประยุกต์ความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นปัญหาหนึ่งต่อการพัฒนาสายอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง ที่ยังไม่มีมีความสอดคล้องกับการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

การจัดการงานอาชีพโดยองค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยด้านระบบการประเมินบุคลากรน้อยที่สุดเรื่องความเหมาะสมของระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เกินระดับควบ เนื่องจากพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์เป็นข้าราชการมหาวิทยาลัย ที่สามารถเลื่อนตำแหน่งได้จนถึงระดับ (ซี) 6 หลังจากนั้นการเลื่อนตำแหน่งจะต้องเข้าสู่สายบริหาร หรือสายผู้ชำนาญการ จึงเรียกรับการเลื่อนตำแหน่งในระดับนี้ว่า การเลื่อนตำแหน่งที่เกินระดับควบ ซึ่งจากผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยในด้านความเหมาะสมของระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เกินระดับควบ ถึงร้อยละ 60.1 นั้นแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างคิดว่าระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เกินระดับควบยังไม่มีเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่างที่เห็นว่าตำแหน่งในสายบริหารมีน้อย การเลื่อนตำแหน่งจึงต้องเข้าสู่สายผู้ชำนาญการซึ่งจะต้องใช้ผลงานทางวิชาการประกอบการเลื่อนตำแหน่งทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานสายบริการไม่มีความถนัดในการสร้างผลงานทางวิชาการ ทำให้มีปัญหาในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ในการเลื่อนระดับ (ซี) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นวพร หอมจันทร์ และ ชุติมา มุตตาทหารัช (2548, น. 308-316) พบว่าด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีปัญหาในเรื่องการกำหนดลักษณะผลงานที่นำมาใช้ขอตำแหน่ง เนื่องจากไม่ทราบว่าจะทำผลงานประเภทใดเพื่อใช้ในการเสนอขอดำรงตำแหน่ง และมีปัญหาในเรื่องของการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการขอดำรงตำแหน่ง ดังนั้นเมื่อบุคคลมีปัญหาเกี่ยวกับระบบการประเมินบุคลากรเพื่อใช้ในการเลื่อนระดับ (ซี) ก็จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสายอาชีพ เนื่องจากระบบการประเมินบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคคลได้ แต่หากระบบการเลื่อนตำแหน่งมีประสิทธิภาพแล้วก็จะช่วยให้การพัฒนาสายอาชีพของแต่ละบุคคลมีความเป็นไปได้

มากขึ้น ดังที่ นพ ศิริบุญภาค (2546, น. 82-86) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาอาชีพของพนักงานได้ ดังนั้นหากองค์กรมีระบบการประเมินบุคลากรที่ดี ก็จะเป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาสายอาชีพมากยิ่งขึ้น และในด้านการศึกษาและฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์กรมีการจัดฝึกอบรมอยู่เสมอ และหัวข้อการฝึกอบรมมีความน่าสนใจ แต่กลุ่มตัวอย่างไม่ถึงครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 44.4) เท่านั้นที่มีความสะดวกในการฝึกอบรม นั่นคือ องค์กรสามารถจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม แต่บุคลากรเองไม่มีความสะดวกในการเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากภาระหน้าที่งานประจำของพยาบาลค่อนข้างหนัก ทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลาเพื่อเข้าร่วมการฝึกอบรมได้อย่างเต็มที่นัก

ภาพรวมการพัฒนาสายอาชีพ

จากภาพรวมการพัฒนาสายอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในด้านการให้คำปรึกษาทางอาชีพ และการพัฒนาปรับปรุงตนเองน้อยที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องความตั้งใจที่จะศึกษาต่อ และความกระตือรือร้นในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่ได้รับการสนับสนุนทางด้านการศึกษาทางอาชีพอย่างเต็มที่ ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วในหัวข้อการวางแผนอาชีพโดยองค์กร นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาปรับปรุงตนเองน้อย โดยยังไม่มีความสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับสูงมากนัก เนื่องจากการศึกษาต่อต้องใช้ทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายในการศึกษา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว ทำให้มีภาระหน้าที่ด้านครอบครัวเป็นสำคัญ จึงส่งผลให้มีเวลาที่จะทำเรื่องส่วนตัวน้อยและมีค่าใช้จ่ายด้านครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว จึงไม่มีความพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับสูงต่อไป ทำให้ขาดความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านนี้ ส่วนในด้านความกระตือรือร้นในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างก็มีปัญหาในการสร้างผลงานทางวิชาการ เนื่องจากเป็นอุปสรรคหนึ่งที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการสร้างผลงานทางวิชาการมีความยากเกินไป และยังไม่สอดคล้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ นอกจากนี้ที่ปรึกษาในการสร้างผลงานยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการ ทำให้กลุ่มตัวอย่างขาดที่ปรึกษาทางด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ จึงส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกว่ตนเองขาดการสนับสนุนและขาดแรงจูงใจที่จะสร้างผลงานทางวิชาการ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่มีความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่งต่อไป

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาสายอาชีพระหว่างพยาบาลระดับ (ซี) 6 กับพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป

จากผลการศึกษา การเปรียบเทียบการพัฒนาสายอาชีพระหว่างพยาบาลระดับ (ซี) 6 กับพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป พบว่า พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 ในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

การวางแผนอาชีพโดยตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านการประเมินตนเอง โดยพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการประเมินตนเองสูงกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 นั่นคือพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปสามารถประเมินตนเองรู้ว่าตนเองมีความต้องการที่จะเป็นบุคคลประเภทใด มีความชำนาญในเรื่องอะไร มีค่านิยมและความชอบในเรื่องอะไร รวมถึงจุดอ่อนจุดแข็งในตนเอง (นพ ศรีบุญภาค, 2546, น. 80-81) ได้ดีกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 ซึ่งปัจจัยด้านการประเมินตนเองนี้มีส่วนในการวางแผนอาชีพโดยตนเอง ทำให้สามารถวางแผนเกี่ยวกับงานได้อย่างถูกต้อง และมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน ดังที่ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2547, น. 91-93) ได้กล่าวไว้ว่า การให้พนักงานประเมินตนเองเป็นการกำหนดงานที่ต้องการในอนาคตเป็นเป้าหมายอาชีพ จัดทำแผนอาชีพ และวางขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ ดังนั้นหากบุคคลสามารถประเมินตนเองได้ดีก็จะส่งผลให้สามารถวางแผนอาชีพของตนได้อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จในการพัฒนาสายอาชีพต่อไปได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีความคิดเห็นในด้านนี้สูง จึงมีส่วนทำให้สามารถเลื่อนตำแหน่งผ่านระดับ (ซี) 6 ไปได้ ส่วนพยาบาลระดับ (ซี) 6 ยังมีการประเมินตนเองได้น้อยกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป จึงทำให้ยังไม่ประสบความสำเร็จในการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงต่อไป

การวางแผนอาชีพโดยองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 ในด้านการสร้างความคาดหวังที่เป็นจริง เรื่องการได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม แสดงว่าพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็น认为自己ได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมด้านการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจาก เมื่อพยาบาลสามารถเลื่อนตำแหน่งที่เกินระดับควบ คือ ระดับ (ซี) 6 ไปได้ ก็ทำให้มีความรู้สึกมั่นใจว่าตนเองได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งต่างจากพยาบาลระดับ (ซี) 6 ที่ยังไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง จึงมีความรู้สึกที่ตนเองยังไม่ได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม ทำให้เห็นด้วยในเรื่องนี้น้อยกว่า และด้านการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา ในเรื่อง

ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สนทนาเรื่องงานได้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปทุกคน มีความเห็นด้วยในเรื่องนี้ เนื่องจากพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นระดับผู้บังคับบัญชาทำให้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาระดับสูงมากกว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการ และมีการประสานงานและทำงานร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง จึงทำให้มีความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชาและมีโอกาสสนทนาเรื่องงานกับผู้บังคับบัญชาได้มากกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 จึงทำให้พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปทุกคนมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและเปิดโอกาสในสนทนาเรื่องงานได้อย่างเต็มที่

การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง พบว่า ด้านการประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานที่สูงกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 นั่นคือ พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป สามารถที่จะนำความรู้และประสบการณ์ทำงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะสามารถนำความรู้ที่มีใช้ในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการขอเลื่อนตำแหน่งระดับสูงต่อไป เนื่องจาก การที่พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป ได้ผ่านการเลื่อนตำแหน่งที่เกินระดับควมมาแล้ว แสดงว่าต้องผ่านการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่งมาได้ โดยการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างผลงานได้ดี จนเป็นที่ยอมรับและสามารถใช้ในการเลื่อนตำแหน่งได้ จึงไม่มีปัญหาในการสร้างผลงานทางวิชาการ ซึ่งปัญหาในการประยุกต์ใช้ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่งของพยาบาลระดับ (ซี) 6 นี้ ก็เป็นปัญหาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพร หอมจันทร์ และ ชุตติมา มุตตาทหารัช (2548, น. 308-316) ที่ได้สรุปไว้ว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ แต่ยังขาดความรู้ความสามารถที่จะประยุกต์งานที่ปฏิบัติไปจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งปัญหาการสร้างผลงานทางวิชาการมีความสำคัญต่อการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการมหาวิทยาลัยมาก เนื่องจากต้องใช้ผลงานทางวิชาการประกอบการขอเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นหากข้าราชการมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี แต่ไม่มีความถนัดในด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ ก็จะทำให้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงน้อยลง

การจัดการงานอาชีพโดยองค์กร พบว่า พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 อย่างมีนัยสำคัญ ในด้านระบบการประเมินบุคลากร

เรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจในหัวข้อที่ถูกประเมิน แสดงว่า พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีความรู้ความเข้าใจในหัวข้อที่ถูกประเมินได้ดีกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 เนื่องจาก พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งบังคับบัญชา ที่ต้องมีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และได้ผ่านการเลื่อนตำแหน่งที่เกินระดับควมมาแล้วทุกคน จึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหัวข้อที่ถูกประเมินได้เป็นอย่างดีมากกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 ส่วนในด้านการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา เรื่องผู้ตรวจการพยาบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนด้านการเลื่อนตำแหน่ง พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีความเห็นว่า ตนเองมีความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจาก ลักษณะการปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชามากกว่า ทำให้มีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และสามารถได้รับโอกาสในการสนับสนุนด้านการเลื่อนตำแหน่ง ทั้งด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการเลื่อนตำแหน่ง และสนับสนุนในด้านอื่น ๆ จากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ดังที่ อัญชลี ไพบูลย์ (2530, น. 103) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนับสนุนเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นหากผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการทำงานและเสริมสร้างความก้าวหน้าในงานได้ดียิ่งขึ้น สำหรับด้านการศึกษาและฝึกอบรม เรื่ององค์กรมีการจัดฝึกอบรมอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปทุกคน ทราบว่าองค์กรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และแสดงให้เห็นว่าพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปให้ความสนใจและติดตามการจัดฝึกอบรมขององค์กรอยู่เสมอ จึงทำให้ทราบข่าวสารด้านการฝึกอบรมทุกครั้งที่มีการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากร

ผลการศึกษาภาพรวมการพัฒนาสายอาชีพ พบว่า พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาสายอาชีพโดยรวมมากกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 แสดงว่า พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป มีการพัฒนาสายอาชีพเฉลี่ยมากกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 สรุปได้ว่า การที่พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปสามารถเลื่อนตำแหน่งเกินระดับควมไปได้นั้น เนื่องมาจากมีการพัฒนาสายอาชีพที่ดีกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 โดยการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสายอาชีพในทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอาชีพโดยตนเอง การวางแผนอาชีพโดยองค์กร การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง และการจัดการงานอาชีพโดยองค์กร ทำให้พยาบาล

ระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปสามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งที่เกินระดับควบและมีความก้าวหน้าในอาชีพตามแผนที่วางไว้ได้

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสายอาชีพ

จากผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่แตกต่างกันกับการพัฒนาสายอาชีพพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาสายอาชีพที่ต่างกัน ส่วนปัจจัยที่ต่างกันมีผลต่อการพัฒนาสายอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน คือ อายุ และระยะเวลาในการรับราชการ

สถานภาพการสมรส

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสมีการพัฒนาสายอาชีพที่แตกต่างกัน ซึ่งจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดจะมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาสายอาชีพน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว โดยเฉพาะในด้านการวางแผนอาชีพโดยตนเองและการจัดการงานอาชีพโดยตนเอง ที่กลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการสมรสแล้วจะมีการวางแผนอาชีพและจัดการงานอาชีพได้ดีกว่าคนโสด ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ว่า สตรีโสดหรือหม้ายโดยเฉลี่ยจะมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าสตรีที่มีครอบครัวแล้ว เนื่องจากสตรีที่มีครอบครัวแล้วต้องรับภาระงานในบ้านควบคู่ไปกับการงานทำ (สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา, 2534, น. 70) ซึ่งการที่พยาบาลที่มีสถานภาพเป็นผู้สมรสแล้วของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์สามารถที่จะวางแผนและจัดการงานอาชีพได้ดีกว่าคนโสด เนื่องมาจากการมีบทบาทเชิงซ้อนในแง่บวกที่ Seiber (1974 อ้างถึงใน สุกัญญา บุญตานนท์, 2534, น. 117) ได้มีข้อเสนอเกี่ยวกับการเพิ่มพูนบทบาท (role accumulation) ไว้ว่า การที่บุคคลสวมบทบาทมากกว่าหนึ่งบทบาททำให้บุคคลรู้สึกมั่นคงทางสถานภาพโดยรวม มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อมีความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน ก็ส่งผลให้ผู้หญิงเต็มใจที่จะรับภาระต่าง ๆ โดยไม่รู้สึกเป็นปัญหามากนัก ดังนั้นพยาบาลที่มีบทบาททางด้านการงานและด้านครอบครัว จึงมีความรู้สึกภูมิใจในหน้าที่ของตนเองและเต็มใจที่จะทำหน้าที่ทั้งสองด้านให้ดีที่สุด และอีกเหตุผลหนึ่งคือการมีภาระทางด้านครอบครัวทำให้พยาบาลต้องมีความมั่นคงในหน้าที่การงานเพื่อให้สามารถเลี้ยงดูครอบครัวของตนได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะผู้หญิงที่ต้องมีความรับผิดชอบในครอบครัวสูงนอกจากจะต้องทำงานนอกบ้านแล้วยังต้องดูแลรับผิดชอบครอบครัวในฐานะผู้เป็นแม่ด้วย ดังที่มีผู้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบที่ผูกมัดผู้หญิงอันเนื่องมาจากระบบที่ผู้ชายเป็นใหญ่ ที่ส่งผลกระทบ

ต่อโอกาสของสตรี โดยเฉพาะในเรื่องความไม่เสมอภาคในการแบ่งหน้าที่การงานภายในครอบครัว (คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ, 2537, น. 15) ทำให้ผู้หญิงมีภาระหน้าที่รับผิดชอบมากทั้งด้านการงานและด้านครอบครัว จึงต้องรู้จักการวางแผนและจัดการงานของตนเองให้ได้อยู่เสมอ เพื่อให้แบ่งเวลาในแต่ละหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้ที่เป็นแม่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของลูกโดยเฉพาะในด้านการงานที่ต้องมีการพัฒนาและก้าวหน้าในงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อให้ลูกได้ศึกษาไว้เป็นแบบอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตได้ต่อไป จึงทำให้ผู้ที่สมรสแล้วต้องคำนึงถึงการพัฒนาศายอาชีพของตนเองให้มาก เพื่อให้ประสบความสำเร็จด้านหน้าที่การงาน และสนับสนุนส่งเสริมครอบครัวของตนได้ต่อไป

วุฒิการศึกษา

ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษามีการพัฒนาสายอาชีพที่แตกต่างกัน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทจะมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการประเมินตนเองมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากว่า ผู้ที่ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จะมองเห็นตนเองว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถดี มีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม จึงมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีการประเมินตนเองในด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน การทราบจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง และสามารถจัดการกับจุดอ่อนและพัฒนาจุดแข็งของตนได้ดีกว่า ดังที่ ธัญญา ผลอนันต์ (2547, น. 48-49) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่พยายามทำให้พนักงานพัฒนาความสามารถ เจตคติและพฤติกรรมด้านอื่นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ซึ่งครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อวิชาชีพ และจากผลการศึกษาของ สุทธิมน ศรีโชติ (2543, น. 115-118) ที่พบว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพ นั่นคือเมื่อระดับการศึกษาสูงขึ้นก็จะทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายขึ้น และ นวพร หอมจันทร์ และชุตติมา มุตตาหารัช (2548, น. 308-316) ที่ศึกษาพบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัย สาย ข ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ยังขาดความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการบางประเภท ทำให้มีปัญหาในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงต่อไป ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงมีผลต่อการพัฒนาศายอาชีพ โดยผู้ที่มีความต้องการที่จะเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป ก็ต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งต่อไป ดังที่ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2547, น. 83) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาเป็นการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถที่จะเติบโตตามสายงานนั้น ในแง่ของพนักงานเองก็ต้องมี

การตระเตรียมตน โดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตัวเอง พัฒนาทักษะการทำงานของตนเอง หาประสบการณ์จากการหมุนเวียนงาน ซึ่งเมื่อมีตำแหน่งว่างลง พนักงานผู้นั้นย่อมมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าคนอื่น

ตำแหน่ง

ปัจจัยด้านตำแหน่งมีการพัฒนาสายอาชีพที่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการประเมินตนเอง การพัฒนาปรับปรุงตนเอง และการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่าตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ รวมถึงบุคคลที่มีตำแหน่งในระดับผู้บังคับบัญชาก็มีการพัฒนาสายอาชีพโดยรวมมากกว่าด้วย ดังนั้น จะเห็นได้ว่าพยาบาลที่อยู่ในตำแหน่งผู้บังคับบัญชามีความพร้อมด้านการพัฒนาสายอาชีพในทุกด้านมากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ เนื่องจากตำแหน่งในระดับสูงต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากกว่า จึงมีการประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่บ่อยครั้ง และการที่มีหน้าที่รับผิดชอบในงานสูง จึงทำให้มีความรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าคุณเองมีความก้าวหน้าในสายงาน ทำให้มองเห็นว่างานที่ทำงานมีความหมาย ดังที่ สิริอร วิชชาวุธ (2549, น. 194) กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณมีความหมาย มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงาน รับผิดชอบต่องานและมีความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานจะมีอำนาจตัดสินใจในการทำงานและรับผิดชอบต่องานที่ตนทำในด้านของการวางแผนการทำงาน การกำหนดแนวทางการทำงาน และควบคุมการทำงานของตนเองได้มากขึ้น การทำงานเช่นนี้จะช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณได้มีโอกาสก้าวหน้า และงานมีความหมายสำหรับตน ดังนั้น พยาบาลที่อยู่ในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกว่าคุณได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ และมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดี จึงมีความเห็นว่าตนเองมีการพัฒนาสายอาชีพ ซึ่งแตกต่างจากพยาบาลระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2547, น. 83) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาสายอาชีพเป็นการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถที่จะเติบโตตามสายงานนั้น นอกจากนี้ข้าราชการสตรีที่มีตำแหน่งนักบริหาร หรือนักวิชาการมักมีโอกาที่จะได้รับการคัดเลือกเข้าอบรม ประชุม สัมมนา หรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศเป็นประจำ (สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา, 2534, น. 59) จึงทำให้บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงได้รับการพัฒนาตนเองจนมีความรู้ความสามารถดีให้เป็นที่ยอมรับนับถือ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่

ความรับผิดชอบของตน ดังนั้นพยาบาลที่อยู่ในตำแหน่งบังคับบัญชาจึงมีโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพของตนได้ดีกว่าพยาบาลที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ

อัตราเงินเดือน

ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนมีการพัฒนาสายอาชีพที่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จะมีการพัฒนาสายอาชีพโดยรวมมากกว่าผู้ที่มีอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่า ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนสูงก็จะมีระดับ (ซี) ที่สูงตามไปด้วย โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนสูงที่สุด ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป (ร้อยละ 89.2) ทำให้ทราบว่าผู้ที่สามารถเลื่อนตำแหน่งไปที่เกินระดับควบคือระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปได้ นั่น มีการพัฒนาสายอาชีพของตนเองได้อย่างเหมาะสม โดยมีการวางแผนทางอาชีพให้กับตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถให้เป็นที่ยอมรับ และได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากองค์กรด้วย จึงทำให้สามารถประสบความสำเร็จในความก้าวหน้าในสายงาน สามารถเลื่อนตำแหน่งตามแผนที่วางไว้ได้ นอกจากนี้ พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป ประมาณครึ่งหนึ่งมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 51.3) และส่วนใหญ่มีตำแหน่งบังคับบัญชา (ร้อยละ 69.2) จึงช่วยเสริมให้มีการพัฒนาสายอาชีพได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งบุคคลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือน จะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และเห็นว่าตนเองมีความก้าวหน้าในสายงาน เหมือนเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ ส่งผลต่อการให้ความสำคัญกับการพัฒนาสายอาชีพมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือน ดังที่ โทมัส (Thomas, 2000 อ้างถึงใน สิริอร วิชชาวุธ, 2549, น. 195) ได้เสนอว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีพลังในการทำงานและมีความผูกพันในการทำงาน โดยเมื่อพนักงานรู้สึกว่าการทำมีความคืบหน้า และรู้สึกว่าตนมีศักยภาพในการทำงาน ก็จะทำให้พนักงานมีความสนใจและสนุกกับงานที่ตนทำเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ ชนิษฐา วิเศษสาร และ มุกดา ศรียงค์ (2539 อ้างถึงใน มัลลิกา จุลธรรมาศน์, 2544, น. 20-21) ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า สิ่งจูงใจที่สามารถดึงดูดให้บุคคลทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ได้แก่ การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม ความมั่นคงในการทำงาน การพิจารณาเลื่อนขั้น และเพิ่มเงินเดือน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยสร้างขวัญของคนทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพราะบุคคลต้องการหลักประกันสำหรับชีวิตและครอบครัวที่มั่นคง ดังนั้น เมื่อบุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและเงินเดือนเพิ่มขึ้น ก็จะมี ความพึงพอใจในงานและมีความภาคภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้มีการพัฒนาสายอาชีพของตนให้ เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้

ลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานมีการพัฒนาสายอาชีพที่แตกต่างกัน ซึ่งจากผลการศึกษารพัฒนาสายอาชีพในภาพรวม พบว่า ด้านการวางแผนอาชีพโดยตนเอง การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง และการพัฒนาสายอาชีพโดยรวม กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสังกัดหน่วยงานอื่นมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสังกัดฝ่ายบริการพยาบาล เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสังกัดฝ่ายบริการพยาบาลมีหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบผู้ป่วยโดยตรง ซึ่งต่างจากพยาบาลที่สังกัดในหน่วยงานอื่น ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการดูแลผู้ป่วยน้อยกว่า แต่เป็นงานเกี่ยวกับการสนับสนุนทางการแพทย์และโรงพยาบาล จึงทำให้ลักษณะงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งพยาบาลในสังกัดฝ่ายบริการพยาบาลมีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่ไม่แน่นอน คือต้องผลัดเปลี่ยนเวรกันเพื่อดูแลผู้ป่วย จึงไม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับการพัฒนาสายอาชีพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น เมื่อลักษณะงานไม่มีความเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาสายอาชีพ มีผลทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสังกัดฝ่ายบริการพยาบาลมีการพัฒนาสายอาชีพน้อยกว่าพยาบาลในสังกัดหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิมน ศรีโชติ (2543, น. 115-118) ที่ศึกษาพบว่า ระดับความก้าวหน้าในอาชีพที่แตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ โดยเฉพาะงานที่สามารถเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายก็จะมีระดับความก้าวหน้าในอาชีพดี ส่วนธงชัย สันติวงษ์ (2540, น. 200) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการพัฒนาสายอาชีพ คือ ลักษณะของงาน ซึ่งงานบางประเภทอาจจะมีข้อจำกัดมาก จนทำให้ยากที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงที่จะไปทำอย่างอื่นได้ ดังนั้นหากลักษณะงานมีความเอื้ออำนวยต่อการเลื่อนตำแหน่งแล้ว ก็จะทำให้บุคคลสามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงได้ต่อไปได้ง่ายขึ้น ซึ่งความต้องการเจริญก้าวหน้านั้นเป็นความต้องการขั้นหนึ่งของมนุษย์ ตามทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972 อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 54-55) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลพยายามพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงาน และประสบความสำเร็จในชีวิต โดยการพยายามใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้เป็นประโยชน์สูงสุด จะเห็นได้ว่าความก้าวหน้าในสายงานเป็นความต้องการขั้นหนึ่งของบุคคล ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนบุคลากรในด้านนี้ โดยเฉพาะด้านลักษณะงานของฝ่ายบริการพยาบาลที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสายอาชีพพยาบาล ทำให้ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งตามเป้าหมายอาชีพที่วางไว้ได้ เนื่องจากภาระงานที่ทำไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับการพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้มีการพัฒนาสายอาชีพน้อยกว่าพยาบาลที่สังกัดในหน่วยงานอื่น ๆ

4. อุปสรรคและข้อเสนอแนะจากพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

จากอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสายอาชีพพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มีประเด็นที่สำคัญต่อการพัฒนาสายอาชีพมาก คือ ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ในการขอเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับพยาบาลส่วนใหญ่คือ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แต่ไม่สามารถสร้างผลงานทางวิชาการได้ เกิดปัญหาในการเลื่อนตำแหน่งยากเกินไป และยังไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของพยาบาลอย่างแท้จริง หากองค์กรปรับเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งให้มีความเหมาะสมต่อสภาพการทำงานแล้ว ก็จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ดังที่ นพ ศรีบุญภาค (2546, น. 82-86) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาสายอาชีพ ด้านการจัดการงานอาชีพให้แก่พนักงานได้ นอกจากนี้พยาบาลส่วนใหญ่จะเปรียบเทียบการพัฒนาสายอาชีพกับพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่สามารถเลื่อนตำแหน่งได้จนถึงระดับ (ซี) 7 ทำให้เกิดความแตกต่างขึ้นระหว่างอาชีพพยาบาลด้วยกัน ซึ่งปัญหาที่ตามมาคือการโอนย้ายไปยังกระทรวงสาธารณสุขมากขึ้น และจะทำให้ในอนาคตพยาบาลที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเกิดการขาดแคลนได้ ดังนั้นการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งนั้นมีความสำคัญมาก เนื่องจากมีส่วนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานได้ เพราะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความต้องการการยอมรับและการนับถือจากบุคคลอื่นเกี่ยวกับหน้าที่การงาน (Maslow อ้างถึงใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2537, น. 50) และส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ดังที่ ฮอลแลนด์ (Holland, 1985 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2544, น. 303-305) ได้เสนอประเด็นหลักเกี่ยวกับความชอบด้านอาชีพไว้ประการหนึ่งว่า ถ้าบุคคลมีงานที่ให้โอกาสเขาทำในสิ่งที่เขาคิดว่ามีความสำคัญ เขาก็จะทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นหากบุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และมีความก้าวหน้าในอาชีพของตนก็จะเกิดความพอใจในงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น และมีขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ต่อไป