

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสายอาชีพพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาสายอาชีพพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสายอาชีพพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสายอาชีพ ระหว่างพยาบาลระดับ (ซี) 6 กับพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป ซึ่งการศึกษานี้เป็นการศึกษาจากพยาบาลระดับ (ซี) 6 ที่มีคุณสมบัติทางด้านอายุการทำงานและระดับเงินเดือนที่สามารถเลื่อนระดับ (ซี) ต่อไปได้ และพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป ศึกษา โดยการออกแบบสอบถามจำนวน 220 ชุด ให้แก่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ในสังกัดฝ่ายบริการพยาบาล ภาควิชา และหน่วยงานอื่น ๆ ได้แบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 192 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.27 และสถิติที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test และ One-Way ANOVA โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

#### ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงร้อยละ 99 มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มากที่สุดร้อยละ 37 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 67.7 มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 25,001-30,000 บาท มากที่สุดร้อยละ 28.6 รองลงมาคือ 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 27.1 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.7 และอยู่ในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการมากที่สุด ร้อยละ 83.3 เป็นพยาบาลระดับ (ซี) 6 มากที่สุด ร้อยละ 79.7 มีระยะเวลาในการรับราชการอยู่ในช่วง 21-25 ปี มากที่สุด ร้อยละ 35.9 รองลงมาคือ 16-20 ปี ร้อยละ 26.6 และลักษณะงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานฝ่ายบริการพยาบาล ร้อยละ 82.8

### การพัฒนาสายอาชีพพยาบาล

1. การวางแผนอาชีพโดยตนเอง ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การประเมินตนเอง และ เป้าหมายอาชีพ ด้านการประเมินตนเอง กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเรื่อง การจัดการกับจุดอ่อนน้อยที่สุดคือ 2.16 แต่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเรื่องการทราบจุดแข็ง ของตนเองมากที่สุดคือ 2.59 โดยมีค่าเฉลี่ยด้านการประเมินตนเองโดยรวมเท่ากับ 2.40 นั่นคือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านเป้าหมายอาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเรื่องความก้าวหน้า ในสายงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ไม่น้อยที่สุดคือ 2.06 รองลงมาคือการวางแผนอาชีพในอีกไม่เกิน 5 ปีข้างหน้าคือ 2.19 และกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากที่สุดในเรื่องการให้ ความสำคัญกับงานตามลำดับคือ 2.69 โดยกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยด้านเป้าหมายอาชีพโดยรวม เท่ากับ 2.32 นั่นคือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวมการวางแผนอาชีพโดยตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของ ระดับความคิดเห็นเรื่องความก้าวหน้าในสายงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ไม่น้อยที่สุดคือ 2.06 แต่มี ค่าเฉลี่ยเรื่องการให้ความสำคัญกับงานตามลำดับก่อนหลังมากที่สุดคือ 2.69

2. การวางแผนอาชีพโดยองค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การสร้างความคาดหวังที่เป็นจริง การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา และการให้คำปรึกษาทางอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการสร้างความคาดหวังที่เป็นจริงน้อยที่สุดเรื่อง การได้รับแรงจูงใจจากองค์กรคือ 0.52 รองลงมาคือ การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องที่ค่าเฉลี่ย 0.61 และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเรื่องการสร้างความเข้าใจต่อระบบการประเมินที่ค่าเฉลี่ย 0.86 โดย กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยด้านการสร้างความคาดหวังที่เป็นจริงโดยรวมเท่ากับ 0.72 นั่นคือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อ การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุดเรื่องผู้ตรวจการพยาบาลแบ่งเวลาให้ปรึกษาอย่าง เพียงพอคือ 0.47 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาแบ่งเวลาให้ปรึกษาอย่างเพียงพอคือ 0.57 และ กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชามากที่สุดเรื่องผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส ให้สนทนาเรื่องงานที่ค่าเฉลี่ย 0.90 โดยกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยด้านการสนับสนุนโดย ผู้บังคับบัญชาโดยรวมเท่ากับ 0.73 นั่นคือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านการให้คำปรึกษาทางอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการให้คำปรึกษาทางอาชีพน้อยที่สุดเรื่องการเคยใช้บริการการให้คำปรึกษา และผู้ให้คำปรึกษาทางอาชีพมีเพียงพอกับความต้องการที่ค่าเฉลี่ย 0.28 รองลงมาคือความเหมาะสมของช่วงเวลาการให้บริการการปรึกษาทางอาชีพที่ค่าเฉลี่ย 0.33 และมีระดับความคิดเห็นต่อการให้คำปรึกษาทางอาชีพมากที่สุดเรื่องผู้ให้คำปรึกษาทางอาชีพมีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่ค่าเฉลี่ย 0.53 โดยกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยด้านการให้คำปรึกษาทางอาชีพโดยรวมเท่ากับ 0.31 นั่นคือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาภาพรวมการวางแผนอาชีพโดยองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเรื่องการเคยใช้บริการการให้คำปรึกษา และผู้ให้คำปรึกษาทางอาชีพมีเพียงพอกับความต้องการน้อยที่สุดคือ 0.28 แต่มีระดับความคิดเห็นเรื่องผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สนทนาเรื่องงานมากที่สุดคือ 0.90

3. การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การพัฒนาปรับปรุงตนเอง และการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเรื่องความตั้งใจในการศึกษาต่อในอนาคต และความกระตือรือร้นในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งน้อยที่สุดคือ 1.94 แต่ให้ความสนใจในเรื่องความสนใจในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดคือ 2.46 โดยมีค่าเฉลี่ยด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยรวมเท่ากับ 2.17 นั่นคือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเรื่องการประยุกต์ความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งน้อยที่สุดคือ 2.13 แต่มีค่าเฉลี่ยเรื่องการใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานมากที่สุดคือ 2.64 โดยมีค่าเฉลี่ยด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมเท่ากับ 2.42 นั่นคือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมการจัดการงานอาชีพโดยตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเรื่องความตั้งใจในการศึกษาต่อในอนาคต และความกระตือรือร้นในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งน้อยที่สุดคือ 1.94 แต่มีค่าเฉลี่ยเรื่องการใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานมากที่สุดคือ 2.64

4. การจัดการงานอาชีพโดยองค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ระบบการประเมินบุคลากร การสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา และการศึกษาและฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อระบบการประเมินบุคลากรน้อยที่สุดเรื่องความเหมาะสมของ

ระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เกินระดับควบคือ 0.40 และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยมากที่สุดเรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจในหัวข้อที่ถูกประเมินที่ค่าเฉลี่ย 0.78 โดยกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยด้านระบบการประเมินบุคลากรโดยรวมเท่ากับ 0.53 นั่นคือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุดเรื่องผู้ตรวจการพยาบาลให้ข้อมูลข่าวสารด้านการเลื่อนตำแหน่งคือ 0.51 และมีค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชามากที่สุดเรื่องผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกลางในการสนับสนุนที่ค่าเฉลี่ย 0.81 โดยกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยด้านการสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชาโดยรวมเท่ากับ 0.69 นั่นคือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านการศึกษาและฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาและฝึกอบรมน้อยที่สุดเรื่องความสะดวกในการเข้าฝึกอบรมคือ 0.44 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาและฝึกอบรมมากที่สุดเรื่ององค์กรมีการจัดฝึกอบรมอยู่เสมอที่ค่าเฉลี่ย 0.94 โดยกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยด้านการศึกษาและฝึกอบรมโดยรวมเท่ากับ 0.66 นั่นคือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวมการจัดการงานอาชีพโดยองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเรื่องความเหมาะสมของระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เกินระดับควบน้อยที่สุดคือ 0.40 แต่มีระดับความคิดเห็นเรื่ององค์กรมีการจัดฝึกอบรมอยู่เสมอมากที่สุดคือ 0.94

#### เปรียบเทียบการพัฒนาสายอาชีพระหว่างพยาบาลระดับ (ซี) 6 กับ พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป

จากผลการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสายอาชีพพยาบาลระหว่างพยาบาลระดับ (ซี) 6 กับพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป พบว่า พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการประเมินตนเอง และการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาสายอาชีพโดยรวมที่สูงกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบภาพรวมของการพัฒนาสายอาชีพพยาบาล พบว่า ด้านการจัดการงานอาชีพโดยตนเอง พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 ซึ่งมากกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 และการพัฒนาสายอาชีพโดยรวม โดยพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.37 ซึ่งมากกว่ากว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 ที่มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 1.23 นั่นคือ พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปสามารถจัดการงานอาชีพโดยตนเอง และมีการพัฒนาสายอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับที่สูงกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6

#### ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสายอาชีพพยาบาล

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสายอาชีพพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มีดังนี้

1. สถานภาพสมรส ซึ่งสถานภาพโสดจะมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยกว่าผู้ที่ผ่านการสมรสแล้ว ในด้านการวางแผนอาชีพโดยตนเอง และการจัดการงานอาชีพโดยตนเอง
2. วุฒิมัธยมศึกษา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทจะมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการประเมินตนเองสูงกว่าระดับปริญญาตรี
3. ตำแหน่ง ซึ่งพยาบาลที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาสายอาชีพโดยรวมมากกว่า และด้านการจัดการงานอาชีพโดยตนเอง เรื่องการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
4. อัตราเงินเดือน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาสายอาชีพโดยรวมมากที่สุด
5. ลักษณะงาน ซึ่งพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสังกัดฝ่ายบริการพยาบาลมีการพัฒนาสายอาชีพโดยรวมน้อยกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น รวมถึงด้านการวางแผนอาชีพโดยตนเอง และการจัดการงานอาชีพโดยตนเอง

#### อุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสายอาชีพพยาบาล

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 74 คนได้แสดงความคิดเห็นด้านอุปสรรคต่อการพัฒนาสายอาชีพพยาบาลไว้ดังนี้ คือ เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการมหาวิทยาลัยในสาย ข ที่เกินระดับควบกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ายากเกินไป เนื่องจากการสร้างผลงานทางวิชาการ ประกอบการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานที่ทำอยู่ นอกจากนี้ที่ปรึกษาในการสร้างผลงานทางวิชาการมีน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการ รวมถึงเวลาที่เหลือจากการทำงานของพยาบาลมีน้อย ทำให้ไม่สามารถจะแบ่งเวลาจากการทำงานมาสร้างผลงานในการเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเต็มที่ และกลุ่มตัวอย่างยังขาดการได้รับการฝึกอบรมในด้านการสร้าง

ผลงานทางวิชาการที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมสามารถนำไปใช้ได้จริง และมีความต้องการ การสนับสนุนทางด้านการศึกษาคือจากองค์กร เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้มากขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะต่อโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

1. องค์กรควรให้ความสำคัญด้านที่ปรึกษาทางอาชีพแก่บุคลากร โดยการพัฒนาระบบ การให้คำปรึกษาทางอาชีพ ให้มีช่วงเวลาในการให้บริการการให้คำปรึกษาทางอาชีพเหมาะสมกับ เวลาปฏิบัติงานของพยาบาล รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบกันอย่างทั่วถึง เพื่อให้พยาบาล เข้ามาใช้บริการการให้คำปรึกษาทางอาชีพเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บริการด้านที่ปรึกษาทางอาชีพ สามารถช่วยเหลือบุคลากรด้านการเลื่อนตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสร้างผลงานทางวิชาการ ควรจัดให้มีที่ปรึกษาในการสร้างผลงานอย่างเพียงพอ กับความต้องการของบุคลากร เพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความต้องการในการเลื่อนตำแหน่ง มีที่ปรึกษาในการสร้างผลงานอย่างเป็นทางการ สามารถที่จะจัดทำผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น และเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ต่อไป

3. องค์กรควรให้ความสำคัญต่อหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เกิน ระดับควบ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานจริง โดยเน้นที่ผลงานด้านการปฏิบัติงาน มากกว่าผลงานทางวิชาการ เพื่อสอดคล้องกับการทำงานและเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าใน อาชีพของพยาบาลต่อไป

4. ผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงบทบาทของตนในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและจัดสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง โดยให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงคอยให้กำลังใจและชี้แนะแนวทางที่ดี อย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถบรรลุเป้าหมายการทำงานที่กำหนดไว้ได้

5. องค์กรควรจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะวิธีการสร้าง ผลงานทางวิชาการที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถนำไปใช้ได้จริง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านการสร้างผลงานทางวิชาการให้แก่บุคลากร ให้มีความสามารถในการสร้างผลงาน ทางวิชาการได้ดียิ่งขึ้น เป็นการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพให้แก่พยาบาลให้สามารถ

เลื่อนตำแหน่งที่เกินระดับควบได้มากขึ้น และเป็นการลดช่องว่างให้แก่ผู้ที่มีปัญหาในการสร้างผลงานทางวิชาการ ให้มีความกระตือรือร้นในการสร้างผลงานทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นด้วย

6. องค์กรควรให้การสนับสนุนแก่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสังกัดของฝ่ายบริการพยาบาลด้านการพัฒนาสายอาชีพ โดยเฉพาะด้านเวลาในการสร้างผลงานในการเลื่อนตำแหน่งที่ นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน เนื่องจากพยาบาลในสังกัดของฝ่ายบริการพยาบาลส่วนใหญ่ ไม่มีเวลาในการสร้างผลงานทางวิชาการได้อย่างเต็มที่ ทำให้มีระดับการพัฒนาสายอาชีพน้อยกว่าพยาบาลในสังกัดอื่น ๆ

7. องค์กรควรให้การสนับสนุนด้านการจัดฝึกอบรมหรือให้การสนับสนุนด้านการศึกษา ต่อในระดับสูงขึ้นไปให้แก่พยาบาลที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากพยาบาลกลุ่มนี้ยังไม่มีภาระทางด้านการครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบจึงทำให้เวลาในการพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการจูงใจให้พยาบาลกลุ่มนี้มีการพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ทำให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และประยุกต์ความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสายอาชีพได้ต่อไป

#### ข้อเสนอแนะต่อพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

1. พยาบาลที่มีความต้องการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงต่อไป ควรที่จะมีการวางแผนอาชีพของตนเองไว้ เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจนขึ้น โดยเฉพาะในด้านการประเมินตนเองควรให้ความสนใจเกี่ยวกับความต้องการ และความชำนาญของตนเอง การตระหนักถึงจุดอ่อนจุดแข็ง และการจัดการกับจุดอ่อนจุดแข็งของตน เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้สอดคล้องกับเป้าหมายอาชีพที่วางไว้ เนื่องจากพยาบาลส่วนใหญ่จะทราบจุดแข็งของตนเอง แต่ยังไม่สามารถพัฒนาจุดแข็งของตนเองได้เหมาะสม จึงควรมีการประเมินตนเองและวางแผนอาชีพให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสายอาชีพของตนเองได้ต่อไป

2. พยาบาลควรมีการพัฒนาตนเอง ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์จากการทำงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างผลงานทางวิชาการ เนื่องจากพยาบาลส่วนใหญ่สามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานได้ แต่ยังไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ในการสร้างผลงานทางวิชาการ เพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาสายอาชีพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้สามารถนำความรู้และประสบการณ์ทำงานที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเลื่อนตำแหน่งต่อไปได้

3. พยาบาลควรเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในงาน เพื่อให้ได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการเลื่อนตำแหน่งต่อไป โดยแบ่งเวลาจากการทำงานเพื่อหาโอกาสในการเข้าร่วมการฝึกอบรมที่สำคัญและจำเป็นในงานที่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น และมีการพัฒนาสายอาชีพได้ดียิ่งขึ้น

4. พยาบาลที่ต้องการเลื่อนตำแหน่งที่เกินระดับควบ ควรให้ความสำคัญด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากพยาบาลส่วนใหญ่ยังให้ความสนใจด้านการศึกษาต่อน้อย ซึ่งผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทจะมีการพัฒนาสายอาชีพได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังนั้นระดับการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสายอาชีพ ทำให้ผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมีความสามารถในการสร้างผลงานทางวิชาการ เพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่งได้ดีกว่า จึงสามารถพัฒนาสายอาชีพของตนได้ดีกว่าในด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ