

**ประสบการณ์ความสำเร็จในการพัฒนาความก้าวหน้า
ตามบันไดวิชาชีพของพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ
โรงพยาบาลศรีนครินทร์***

**Achievement experience in career advancement
development of registered nurses at the senior
professional level in Srinagarind Hospital**

รัศมี ภะวะพิณ พย.ม.** จิตกัมน์ ศรีจักรโคตร ป.ด. (การพยาบาล)***
Russamee Phavaphinit MNS** Jitpinan Srijakkot Ph.D (Nursing)***

บทความวิจัย

วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ
Journal of Nursing Science & Health
ปีที่ 42 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม) 2562
Volume 42 No.4 (October-December) 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาประสบการณ์ความสำเร็จในการพัฒนาความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพของพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลศรีนครินทร์โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยา ตีความผู้ให้ข้อมูลคือ พยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ เลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 38 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มและการบันทึกภาคสนาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาตามขั้นตอนของ Diekmann (1992) ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ความสำเร็จในการพัฒนาความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพของพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลศรีนครินทร์มีทั้งหมด 6 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) ความหมายของความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพ 2) วิธีสู่ความสำเร็จ 3) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ 4) อุปสรรคที่ขัดขวางความสำเร็จ 5) การเอาชนะอุปสรรค และ 6) ผลสืบเนื่องจากความสำเร็จ ผลจากการศึกษานี้ จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป

คำสำคัญ: ประสบการณ์ ความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพพยาบาล พยาบาลชำนาญการพิเศษ

Abstract

This phenomenological research aimed to describe the achievement experience in career advancement development of Registered Nurses at the senior professional level in Srinagarind Hospital. Hermeneutic phenomenology research methodology was employed. Participants consisted of 38 Registered Nurses at the senior professional level in Srinagarind Hospital, selected by purposive sampling. Data were collected by in-depth interview, focus group and field record. Data analysis was conducted following guidelines proposed by Diekmann (1992).

The results showed that meaning of advancement and achievement experience in career advancement development of the study participants were composed of six themes. 1) The meaning of advancement. 2) The path to achievement. 3) Conditions for achievement. 4) Conditions that hinder achievement. 5) Overcoming obstacles and 6) The result of achievement. Results from this study will serve to inform management in the most effective methods to develop personnel for further progress in the profession.

keyword: experience, career advancement development, nursing profession

*KKU Graduate School Thesis Grant

**Master Degree of Nursing Science student (Nursing Administration), Faculty of Nursing, Khon Kaen University

***Assistant professor, Faculty of Nursing, Khon Kaen University, Corresponding Author.

บทนำ

ความก้าวหน้าในอาชีพถือเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมุ่งหวัง และเป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงานทำให้การคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น¹ การมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน² และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นแรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน³ ในขณะเดียวกันความพึงพอใจในงานก็มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ⁴ ซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์⁵ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตัวบุคคลเองและต่อองค์กร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพมีทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด รายได้ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมุ่งมั่นและมีความต้องการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ความต้องการพัฒนางานและพัฒนางาน ความรับผิดชอบ การรักงาน พึงพอใจในงานและเห็นคุณค่าของงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน มีความรักในเพื่อนมนุษย์ รักในวิชาชีพ มีเจตคติ ความคิด ความเชื่อและมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพมีนโยบายและการสนับสนุนขององค์กร มีช่วงชีวิตที่ดี มีเพื่อนและเครือข่ายคอยช่วยเหลือ^{4,6-13}

โรงพยาบาลศรีนครินทร์สนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีนโยบายและให้การสนับสนุนซึ่งวิชาชีพพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นสายสนับสนุน ความก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารจากพยาบาลปฏิบัติการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการพยาบาล และหัวหน้างานบริการพยาบาล ความก้าวหน้าประเภทวิชาชีพเฉพาะจากตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการเป็นชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ¹⁴ แต่พบว่าการพยาบาลระดับปฏิบัติการยังไม่มีมีความก้าวหน้าใน

วิชาชีพตามเกณฑ์จำนวน 484 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 ในขณะที่มีพยาบาลที่มีความก้าวหน้าได้เลื่อนตำแหน่งเป็นพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษจำนวน 252 คน และพยาบาลระดับเชี่ยวชาญจำนวน 1 คน¹⁵ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด คือ ปัจจัยส่วนบุคคล¹² แต่ยังไม่มีการศึกษาเชิงลึกถึงความคิด ความเชื่อ การให้ความหมายและประสบการณ์ในการพัฒนาความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพของพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าผู้ที่มีความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพได้เลื่อนตำแหน่งเป็นพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ มีความคิด ความเชื่อ มีการให้ความหมาย และมีประสบการณ์ในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างไร เพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรพยาบาลของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ให้มีความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาประสบการณ์ความสำเร็จในการพัฒนาความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพของพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลศรีนครินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ (hermeneutic phenomenology)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลเป็นพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลศรีนครินทร์เลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีความแตกต่างกันของ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการครองตำแหน่งชำนาญการพิเศษ หน่วยงานที่สังกัดประเภทการจ้างงาน และรายได้สุทธิต่อเดือนโดยเฉลี่ย และมีความยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย จำนวน 38 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “การวิจัยเชิงคุณภาพ” จากสมาคมส่งเสริมการวิจัย และอบรมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพทางพยาบาล จากคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง มีเครื่องมือช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง แบบบันทึกภาคสนามและมีแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ประเด็นหลัก ความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพพยาบาลในความหมายของท่านหมายถึงอะไรจากประสบการณ์ที่ผ่านมาท่านได้พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของท่านอย่างไรบ้างในการพัฒนาความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพ ท่านมีอุปสรรคหรือไม่ และท่านมีวิธีการต่อสู้ต่ออุปสรรคอย่างไร เป็นต้น

จริยธรรมในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เลขที่ HE 621119

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม จนข้อมูลอิ่มตัว การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน โดยก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลทำการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์ก่อนทุกครั้ง ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ครั้งละ 45-60 นาที การสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 8 คน มีผู้สังเกตการณ์และช่วยจดบันทึกเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลทุกคนได้แสดงความคิดเห็นใช้เวลาในการสนทนากลุ่ม 80 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาตามขั้นตอนของ Diekmann¹⁶ ดังนี้ 1) อ่านและทำความเข้าใจข้อความหรือถ้อยคำต่างๆ ที่ปรากฏใน

บทสนทนาจากการสัมภาษณ์ 2) จับประเด็นสำคัญจัดระบบและจำแนกเป็นหมวดหมู่พร้อมให้รหัสข้อมูล 3) ตรวจสอบข้อมูลและบ่งชี้แก่นสาระ 4) บ่งชี้องค์ประกอบของแก่นสาระ 5) ตรวจสอบและอภิปรายองค์ประกอบของแก่นสาระ 6) สร้างข้อสรุปและ 7) นำเสนอข้อสรุปผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้กลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และตรวจสอบกับทฤษฎี

ผลการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 38 คน ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 51-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.11 จบการศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ 84.21 สถานภาพสมรสร้อยละ 86.84 ตำแหน่งพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษและหัวหน้าหอผู้ป่วย ร้อยละ 50 สังกัดแผนกการพยาบาลผู้ป่วยนอกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.15 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.11 ระยะเวลาการครองตำแหน่งพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.53 ลักษณะการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 97.3 มีรายได้เฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 80,000-109,999 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 50

ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ความสำเร็จในการพัฒนาความก้าวหน้า ตามบันไดวิชาชีพของพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มีทั้งหมด 6 ประเด็นหลัก คือ 1) ความหมายของความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพ 2) วิถีสู่ความสำเร็จ 3) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ 4) อุปสรรคที่ขัดขวางความสำเร็จ 5) การเอาชนะอุปสรรค และ 6) ผลสืบเนื่องจากความสำเร็จ ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นการให้ความหมายความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพและเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ ดังนี้

1. การให้ความหมายความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษให้ความ

หมายของความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพ ดังนี้

1.1 ความก้าวหน้าคือชีวิต ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า ความก้าวหน้าคือชีวิต การทำงานต้องมีความก้าวหน้าชีวิตถึงจะมีคุณค่า ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในการทำงาน

“ในแนวคิดของพี่ความก้าวหน้ามันคือชีวิตของเราเนาะ ถ้าเราประสบความสำเร็จตรงนี้ได้มัน เป็น key success เลย มันเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเป็นส่วนที่สำคัญมาก มันก็จะได้อรรถประโยชน์ที่เราจะอยู่ในวิชาชีพอย่าง smart” (พยาบาลชำนาญการพิเศษคนที่ 18 อายุ 47 ปี)

1.2 ความก้าวหน้าคือศักดิ์ศรี ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า ความก้าวหน้าคือศักดิ์ศรี พยาบาลคือวิชาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี การที่วิชาชีพพยาบาลมีความก้าวหน้ามันหมายถึงวิชาชีพพยาบาลมีความทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น มุ่งองค์ความรู้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ

“ความก้าวหน้าคือศักดิ์ศรี เราอยู่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ความคาดหวังของคนอื่นที่มีต่อเราก็เป็นแรงผลักดันที่ทำให้เราอยากพัฒนาไปเรื่อยๆ เราต้องมั่งคั่งความรู้ ต้องแสดงศักยภาพให้คนอื่นเขาเห็น นี่คือการศักดิ์ศรีความเป็นตัวตนเรา ยิ่งถ้ามีนักศึกษา มาเรียนหรือใครมาดูงานถ้าสมมุติเราไม่พัฒนามันไม่สมศักดิ์ศรี” (ข้อมูลจาก focus group คนที่ 2)

1.3 ความก้าวหน้าคือความสุข ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า ความก้าวหน้าคือความสุข การได้ทำงานที่ตัวเองรักทำให้มีความสุขและมีแรงบันดาลใจในการพัฒนางาน พัฒนางานเองให้มีความก้าวหน้า เมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือมีความก้าวหน้าก็จะทำให้มีความสุข

“ความก้าวหน้ามันทำให้เรามีความสุข มีคนเห็นคุณค่าเรา ถึงระดับหนึ่งเงินเดือนมันไม่ใช่ตัวหลักเลย มันเป็นการเห็นคุณค่าของกันมากกว่าในงานที่เราทำ ในการที่เราเดินมาทุกวันมีคน consult ให้

คุณค่ากันพี่ว่ามันเป็นความสุขที่จะทำให้เราเดินไปถึงวัยเกษียณ” (พยาบาลชำนาญการพิเศษคนที่ 11 อายุ 42 ปี)

1.4 ความก้าวหน้าคือเหนือกว่าที่เป็นอยู่ ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า ความก้าวหน้าคือสิ่งที่เหนือกว่าที่เป็นอยู่ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถที่มากขึ้น ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามภาระงาน มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่งทั้งตัวเอง องค์กร และวิชาชีพ

“ความก้าวหน้าของพี่ก็คือต้องมีอะไรที่ up หรือว่าเหนือขึ้นมาอีกกว่าที่เป็นอยู่ เราต้องพัฒนาตนเองยิ่งของเราเป็นแหล่งฝึกที่มีทั้งในและต่างประเทศมา คือเราต้อง up ตัวเอง เราจะต้องอยู่ที่ไม่ได้ เขาก็คาดหวังตั้งแต่เขาเลือกสถานที่ที่จะมาที่เรา เราต้องมีความก้าวหน้า” (พยาบาลชำนาญการพิเศษคนที่ 3 อายุ 55 ปี)

1.5 ความก้าวหน้าคือค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า ความก้าวหน้าคือการได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงาน เหมาะสมตามเนื้องาน ตามภาระงาน คุ้มค่ากับความรู้ความสามารถ และคุ้มค่ากับที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงาน

“ความก้าวหน้าเรามองว่ามันคือค่าตอบแทนตามเนื้องาน ตามภาระงาน คุณทำงานมาจนถึงจุดที่มีทั้ง knowledge ทั้ง tacit knowledge ทั้งประสบการณ์อะไรก็แล้วแต่ ซึ่งตรงนี้นั้นมีคุณค่า” (พยาบาลชำนาญการพิเศษคนที่ 17 อายุ 53 ปี)

2. เจื่อนไขสู่ความสำเร็จ

2.1 มีแรงบันดาลใจและมีความต้องการพัฒนางานเอง ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จเริ่มต้นต้องมีแรงบันดาลใจ มีความต้องการที่จะพัฒนางานเอง พัฒนางานและต้องการที่จะมีความก้าวหน้า

“ปัจจัยความสำเร็จก็คือมันต้องสนใจ ใฝ่รู้สนใจความก้าวหน้า อยากพัฒนาตัวเอง ถ้ามีความอยากตรงนี้นั้นก็จะไปต่อแล้วก็พัฒนางานเองอยู่อยู่กับ

ที่ มันอยู่ที่ตัวเราเองทั้งหมด ถึงคนจะผลักรังไถถ้าเราไม่ไปมันก็คือไม่ไป มีเวลามากมายก็ใช้ว่าจะทำ แต่ถ้าอยากทำถึงมีเวลาน้อยก็หาเวลาทำจนได้” (พยาบาลชำนาญการพิเศษคนที่ 3 อายุ 55 ปี)

2.2 มีความเชื่อมั่น มุ่งมั่นและตั้งใจในการพัฒนา ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า เมื่อมีแรงบันดาลใจมีความต้องการที่จะก้าวหน้าแล้วก็ต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเอง เชื่อกันว่าตัวเองทำได้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาตัวเอง ตั้งใจที่จะทำให้สำเร็จ

“พี่เป็นคนตั้งใจ เป็นคนมุ่งมั่น เวลาจะทำอะไรพี่จะทุ่มเท และพี่เป็นคนไม่ท้อเรื่องการพัฒนางาน พี่ไม่เคยท้อเลย คือทำงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ที่ว่าทุกคน มันไม่มีใครท้อง่าย ๆ เรื่องงานมันต้องสู้ขอให้มัน success” (พยาบาลชำนาญการพิเศษคนที่ 9 อายุ 46 ปี)

2.3 มีเป้าหมาย วางแผนและศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า การที่จะมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ต้องมีการตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนเมื่อตั้งเป้าหมายแล้วก็ต้องมีการวางแผนให้ครอบคลุมบริหารเวลาและศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

“พี่จะวางแผนเป้าหมายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพได้เลย พี่มาทำงานใหม่พี่จะมองว่าความก้าวหน้าในวิชาชีพเรา มันได้อะไรเป็นยังงี้บ้างจะต้องมีการวางแผนคือทำอย่างมีทิศทางเราจะกำหนดว่าเราจะต้องเสร็จเมื่อไหร่ แล้วก็ทำให้ตามเวลาที่กำหนดคือมีวินัยกับตัวเอง ทำงานไปด้วยเก็บผลงานไปด้วย” (พยาบาลชำนาญการพิเศษคนที่ 16 อายุ 45 ปี)

2.4 ต้องการพัฒนางานวิชาชีพและช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า แรงจูงใจที่ทำให้ต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความก้าวหน้า เนื่องจากรักในงานที่ทำ รักในวิชาชีพพยาบาล ต้องการพัฒนางานวิชาชีพพยาบาลให้ทัดเทียมกับวิชาชีพอื่นนอกจากรักในวิชาชีพแล้ว ยังมีความรักและความปรารถนาดีกับผู้ใช้บริการ อยากจะช่วยให้เขาพ้นจากความทุกข์ทรมาน

จากการเจ็บป่วย

“พี่อยากให้องค์กรพยาบาลพัฒนาก้าวหน้าวิชาชีพอื่น ถ้าเราทำตัวเองให้เขาเห็นศักยภาพและสมรรถนะ เรามีความก้าวหน้า วิชาชีพอื่นเขาก็ยอมรับในวิชาชีพเรา ก็อยากให้วิชาชีพของเราพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับทั้งในสหสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และสาขาวิชาชีพอื่น” (พยาบาลชำนาญการพิเศษคนที่ 28 อายุ 46 ปี)

2.5 โอกาสและการสนับสนุนของผู้บริหารและองค์กร ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า การที่องค์กรเห็นความสำคัญและเปิดโอกาสให้ทำผลงาน เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ ถือเป็นโอกาสที่ดี ที่ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากองค์กรเปิดโอกาสแล้ว ผู้บริหารยังเปิดโอกาสและสนับสนุนเต็มที่

“การสนับสนุนขององค์กรทั้งองค์กรพยาบาลและคณะแพทย์ดีมาก ไม่มีกรอบตำแหน่ง คือใครทำได้ ใครทำได้ ต้องยอมรับว่า การที่มีผู้นำมีวิสัยทัศน์หรือว่าชี้แนะแนวทางให้สมาชิกในหน่วยงาน มันจะทำให้ลูกน้องมีแรงบันดาลใจและมองเห็นช่องทางที่ชัดเจน” (ข้อมูลจาก focus group คนที่ 3)

2.6 ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานญาติมิตรและเครือข่าย ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้นยังมีเพื่อนรุ่นเดียวกันหรือเพื่อนกลุ่มที่ทำผลงานพร้อมกันรวมถึงผู้ที่ประสบความสำเร็จแล้ว เครือข่ายและคนในครอบครัวก็มีส่วนช่วยให้ประสบความสำเร็จ

“พี่ได้กัลยาณมิตรที่ดี ตอนนั้นก็มีพี่ ๆ ที่เขาได้ก่อน มาช่วยกระตุ้นให้เราได้ทำ ชี้แนะสนับสนุนเอกสารอะไรทุกอย่าง เพราะแต่ก่อนจะไม่มี format ให้เราไม่เป็น step เหมือนตอนนี้ และตอนนั้นก็คือเพื่อนช่วยเพื่อน ส่วนที่มันเกี่ยวกับโรคก็ต้องให้อาจารย์แพทย์ที่เขาเชี่ยวชาญเรื่องนั้นดูให้” (ข้อมูลจาก focus group คนที่ 4)

อภิปรายผล

พยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในวิชาชีพว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นตัวที่จะบ่งบอกถึงความสำเร็จในการทำงาน เป็นศักดิ์ศรีทำให้สหสาขาวิชาชีพยอมรับ และมีความทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น ทำให้ชีวิตมีคุณค่าและมีความสุข สอดคล้องกับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow¹⁷ ที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการการยอมรับ ต้องการความสำเร็จที่แสดงถึงคุณค่าในชีวิตและพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ มีการพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง เพราะมองว่าความก้าวหน้าคือต้องเหนือกว่าที่เป็นอยู่ทั้งความรู้ความสามารถที่มากขึ้นตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและการได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามภาระงาน คำนึงกับความรู้ความสามารถ

ปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนาความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มองว่าเริ่มต้นต้องมีแรงบันดาลใจและความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนางานและต้องการที่จะมีความก้าวหน้า สอดคล้องกับการศึกษาของ ธาณิ ทองลิ้ม⁶ ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ คือความต้องการพัฒนางาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง และความต้องการพัฒนาองค์กร จากการศึกษาที่โรงพยาบาลศรีนครินทร์เป็นโรงเรียนแพทย์/โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ที่ต้องมีการพัฒนาการรักษาให้ก้าวหน้าและทันสมัย จึงเป็นแรงบันดาลใจให้พยาบาลต้องการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทัดเทียมวิชาชีพอื่น เพื่อศักดิ์ศรีและสร้างการยอมรับ มีการพัฒนาตนเองศึกษาหาความรู้จะเห็นได้จากพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษมีการศึกษาระดับปริญญาโทถึงร้อยละ 84.21 และพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง เชื่อมั่นว่าตัวเองทำได้ เพราะถ้ามีความเชื่อมั่นว่าตัวเองทำได้ก็จะทำได้สำเร็จ¹⁸ สอดคล้องกับการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สาราญและคณะ¹² ที่พบว่าความเชื่อมั่นส่ง

ผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ และพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษเป็นคนที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำให้สำเร็จ มีความขยัน อดทน ท้วมเทร่างกาย แรงใจเพื่อให้สำเร็จตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จันทรพิมพ์ เจียมพงศ์พันธุ์และคณะ¹⁰ ที่พบว่า การมีความอดทน สามารถบังคับตัวเองได้จะทำให้ทำงานจนสำเร็จ ในการทำงานจะมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนซึ่งตรงกับกฎทองของผู้ที่ประสบความสำเร็จ (The Law of Success) ของ Napoleon Hill¹⁸ คือการมีเป้าหมายที่สำคัญและแน่นอน มีความกระตือรือร้นจดจ่อในเป้าหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทรพิมพ์ เจียมพงศ์พันธุ์และคณะ¹⁰ ที่พบว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ก่อนลงมือทำงานในทุก ๆ เรื่อง เป็นปัจจัยส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จหลังจากตั้งเป้าหมายแล้วพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ ก็จะมีการวางแผนให้ครอบคลุมบริหารเวลาศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลารักในงานที่ทำ รักในวิชาชีพพยาบาล ทำให้ต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น นอกจากรักในวิชาชีพพยาบาลแล้ว ยังมีความรักและความปรารถนาดีกับผู้ใช้บริการ ซึ่งการมีความรักในเพื่อนมนุษย์และวิชาชีพ มีอุดมการณ์ในการทำงานและใฝ่รู้พัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จ¹⁰ สอดคล้องกับการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สาราญและคณะ¹² ที่พบว่า การรักในงานที่ทำ มีผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

นอกจากนี้พยาบาลระดับชำนาญการพิเศษยังมองว่า การที่องค์กรเห็นความสำคัญ และเปิดโอกาสให้ทำผลงานเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ ถือเป็นโอกาสที่ดี ที่ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพผู้บริหารก็เปิดโอกาสและสนับสนุนเต็มที่ที่มีเครือข่ายมีสหสาขาวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤติมา กีก้องและอาคม อึ้งพวง¹⁹ ที่พบว่า

โอกาสและความเหมาะสมเป็นปัจจัยสนับสนุนสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับการศึกษาของ จันทรพิมพ์ เจริมพงศ์พันธุ์และคณะ¹⁰ ที่พบว่า การมีช่วงจังหวะชีวิตที่ดี ได้รับโอกาสและได้รับการสนับสนุน เป็นปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ญาติมิตรและเครือข่ายก็มีส่วนสำคัญที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทรพิมพ์ เจริมพงศ์พันธุ์และคณะ¹⁰ ที่พบว่า การพบผู้คนที่มีความรู้ความสามารถ ได้มีเครือข่ายที่เป็นกัลยาณมิตร ทำให้ได้สร้างผลงาน และการมีคู่ชีวิตที่ดี ช่วยเสริมเติมเต็มในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จ และการศึกษาของวิรงรอง เจริญกิจและอารียวรรณ อ่วมธานี¹¹ ยังพบว่า ในการทำงาน การศึกษาด้วยตัวเองอาจไม่เพียงพอ ที่จะทำให้เข้าใจในเวลาอันรวดเร็ว จึงต้องพูดคุยซักถาม เรียนรู้จากบุคคลที่สามารถให้คำปรึกษาแนะนำ และเป็นแบบอย่างที่ดีได้ จึงจะช่วยให้ได้ข้อมูลและเข้าใจได้เร็วขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของกฤติมา กีก้องและอาคม อึ้งพวง¹⁹ ที่พบว่า การที่ครอบครัวให้การช่วยเหลือให้การสนับสนุนและเป็นแรงผลักดันในการทำงาน ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

จากการวิจัยนี้จะเห็นมุมมอง ความคิด การให้ความหมายและความสำคัญของความก้าวหน้าในวิชาชีพ และปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพของพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ซึ่งจะเห็นว่าพยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพราะมองว่าความก้าวหน้าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นศักดิ์ศรี ทำให้ได้รับการยอมรับและมีความเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น ทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตัวเอง การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่าทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ทำให้มีความสุข องค์กรและผู้บริหารให้การสนับสนุน จูงใจและผลักดัน การอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีคนที่ประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าเป็น role model ในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

อยากช่วยเหลือผู้รับบริการและต้องการพัฒนาวิชาชีพ ทำให้มีแรงบันดาลใจและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนางานและต้องการที่จะมีความก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนขององค์กรยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจนและยังไม่ได้มีการกำกับติดตามให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน องค์กรพยาบาลควรมีระบบการพัฒนาความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพ ให้มีความชัดเจน และมีการกำกับติดตามเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

2. ควรมีการให้ความรู้ ปูพื้นฐานโดยการปฐมนิเทศให้ความรู้กับบุคลากรตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้พยาบาลใหม่ได้พัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพต่อไป

3. ควรจัดกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาความก้าวหน้าและอบรมให้ความรู้ในการทำผลงานทางวิชาการ รวมถึงสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในกลุ่มของพยาบาลที่ยังไม่มีความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพ เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ และให้การช่วยเหลือได้ตรงประเด็น

2. ควรพัฒนาและศึกษาผลของระบบการพัฒนาความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพ

References

1. Tangchatchai B, Siritarungsri B, Sripunworasakul S, Rungkawat V. Factors predicting job retention of professional nurses at the Northeast Regional Hospitals, Ministry of Public Health. Thai J Nurs Council 2011; 26(4): 43-54. (in Thai)

2. Sudjit S, Chairatana P. Quality of working life of professional nurses: a case study of BMA general hospital .J InterdiscRes : Grad Stud 2013; 2(2): 181-95. (in Thai)
3. Lwande P, Amrumpai Y. Job motivation and job satisfaction among nurses in Banphaeo Hospital Public Organization. Kuakarun J Nurs 2015; 22(1): 48-59. (in Thai)
4. Srivasnodom S, Junsom N. Factors affecting professional successfulness among Royal Thai Army Nurse: a case study of Phramongkutkloa Hospital. J Financ, Invest Market, Business Manag 2014; 4(3): 1-26. (in Thai)
5. Lerdnok P. Psychological factors affecting performance of the medical personnel in private hospital in NakhonRatchasima Municipality. SSRU Grad Stud J 2016; 2(2): 104-12. (in Thai)
6. Thonglim T. Factors personals and development environment to the development of career advancement of employees university supporting staff, Western Rajabhat Universities. [Master Thesis of Arts Program in Public and Private Management]. NakhonPathom: The Graduate School, Silpakorn University; 2015. (in Thai)
7. Moungpim N. Progressing and steadiness of the part time employees in public organization. In: Congress and the National Research 3rd decade into two: an integrated, Research based knowledge to sustainability; 2016 Jun 17; Nakhon Ratchasima. NakhonRatchasima: NakhonRatchasima College; 2016. 145-52. (in Thai)
8. Noppanatwongsakorn R, Sarsuvan C, Sekekul S. Factors affecting to the career path of the bureaucrat of academic sector. Case study: Office of National Buddhism Center. The 3rd SAU national interdisciplinary conference 2016; June 23, 2016 Richmond stylish convention; Nonthaburi. Nonthaburi: Southeast Asian University; 2016. (in Thai)
9. Supaphol S, Luekitinan W. The commitment to develop a career path of academics staffs at Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi. J Thonburi Univ 2017; 11(25): 78-87. (in Thai)
10. Chiamphongphan C, Sitarungsri B, Prombuasri P. Professor Dr. Veena Jirapaet's experience: Lessons on the highest achievement in the nursing profession. Thai J Nurs Council 2015; 30(4): 121-31. (in Thai)
11. Charoengid W, Oumtane A. Experience of role transition from a head of department to a manager of nursing division in private hospital. J Royal Thai Army Nurs 2017; 18(Suppl): 138-46. (in Thai)
12. Someran L, Am-Ugsor S, Sastsara S, Supaphol S. Promoting career advancement and career stability for the caregiver. J Thonburi Univ 2018; 12(29): 119-34. (in Thai)
13. Koekemoer E. An explorative study on factors influencing the career success of management employees. SA J Ind Psychol 2014; 40(2): 1-10.
14. Human Resource Division, Khon Kaen University. Advancement of support personnel [Internet]. 2018 [cited 2018 Nov 21]. Available from: https://hr.kku.ac.th/wphrdkku/?page_id=1506.

15. Nursing service division, Srinagarind hospital. Personnel information of nursing service Division, Srinagarind hospital, January 31, 2019. Khon Kaen: Faculty of Medicine, Khon Kaen University; 2019. (in Thai)
16. Diekelmann NL. Learning-as-testing: a Heideggerian hermeneutical analysis of the lived experiences of students and teachers in nursing. *AdvNurs Sci* 1992; 14(3): 72-83.
17. Maslow AH. *Motivation and Personality* 2nd ed. New York: Harper & Row; 1970.
18. Hill N. The law of success in sixteen lessons [Internet]. 1928 [cited 2019 Jun 22]. Available from:.
19. Kukkong K, Eungpuang A. A path of success in administration of feminine administrator under the office of secondary education service area 25. *J Educ Grad Stud Res* 2014; 8(3): 216-25. (in Thai)