

# เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

## สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

นศรินทร์ สุวรรณแสง<sup>1</sup> พย.ม. (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)

พิชาวุธ เฟื่องทอง<sup>2</sup> รป.ม. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)

ภราดร ยิ่งยวด<sup>3</sup> พย.ม. (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)

กนกพร แจ่มสมบุรณ์<sup>4</sup> ป.ร.ด. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)

**บทคัดย่อ:** เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ เป็นความรู้ที่จำเป็นในการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพแต่ละบุคคลเพื่อสามารถประสบความสำเร็จในสายงานของตนเอง บทความนี้ นำเสนอ 1) แนวคิดเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเฉพาะผู้ที่เป็นการพลเรือนสามัญ 2) รูปแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งมีการกำหนดไว้ 3 รูปแบบ คือ รูปแบบดั้งเดิม รูปแบบเปิดหรือแบบเครือข่าย และรูปแบบคู่ขนาน โดยในแต่ละรูปแบบมีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกัน 3) ประโยชน์ของเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการพลเรือนสามัญ ช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งองค์กรการพยาบาล และต่อพยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานได้ และ 4) บทสรุปและข้อเสนอแนะ โดยเนื้อหาที่นำเสนอเป็นข้อควรรู้สำหรับพยาบาลวิชาชีพ ที่ต้องการพัฒนาตนเองตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งการมีความเข้าใจที่ถูกต้องจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถกำหนดแผนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน ช่วยให้มีทางเลือกในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานตามความถนัดในสายอาชีพของตนเอง เกิดความพึงพอใจ และคงอยู่ในระบบของภาครัฐได้อย่างประสบความสำเร็จต่อไป

วารสารการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ไทย 2563; 7(2): 110-118

**คำสำคัญ:** ความก้าวหน้าในสายอาชีพ รูปแบบความก้าวหน้าของอาชีพ พยาบาลวิชาชีพ

<sup>1</sup>นักวิชาการพยาบาลชำนาญการ กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; ผู้รับผิดชอบบทความ: Email: nakarin@moph.mail.go.th

<sup>2</sup>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

<sup>3</sup>พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

<sup>4</sup>ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพยาบาล กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วันที่รับบทความ 7 พฤศจิกายน 2563 วันที่แก้ไขบทความ 31 ธันวาคม 2563 วันตอบรับบทความ 31 ธันวาคม 2563

## Career Paths of Nurses under the Ministry of Public Health

*Nakarin Suwanasaeng<sup>1</sup> MNS. (Community Nurse Practitioner)*

*Pichawut Pengthong<sup>2</sup> MPA. (Human Resource Management)*

*Paradorn Yingyoud<sup>3</sup> MNS. (Community Nurse Practitioner)*

*Kanogporn Jamsomboon<sup>4</sup> PhD. (Human Resource Development)*

**Abstract:** Career path of professional nurses is an essential knowledge for nurses to make the career plan in order to be success in their own career. This article presents: 1) Concept of career path in nursing career for nurses under the Ministry of Public Health, especially for nurses who are civil servants; 2) Model of the career path comprised of 3 types, traditional model, open or network model, and dual model, which each has both pro and con; 3) Usefulness of career path for civil servant could benefit for both nursing organization and for nurses themselves; and 4) Summary and suggestions. Contents present in this article are the essential knowledge for professional nurses who want to develop their own towards the career path. To be knowledgeable in career paths will help nurses making the right decision to develop the certain career plan of their own. This will lead to nurses' satisfaction and retention in the public sector system successfully.

*Thai Journal of Nursing and Midwifery Practice 2020; 7(2): 110-118*

**Keyword:** career path, career path model, professional nurses

---

<sup>1</sup>Nursing Technical officer, Professional level, Nursing Division, Office of Permanent Secretary; Corresponding Author: Email: nakarin@moph.mail.go.th

<sup>2</sup>Human Resources officer, Senior Professional level, Office of the Civil Service

<sup>3</sup>Registered Nurse, Professional level, Borommarajonani College of Nursing Changwat Nonthaburi, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute

<sup>4</sup>Nurse Expert, Nursing Division, Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health.

Received Nov 7, 2020; Revised Dec 31, 2020; Accepted Dec 31, 2020

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ในองค์กร ช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนางานใหม่ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมีกระบวนการวิธีการสรรหา คัดเลือก ส่งเสริม พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรคุณภาพไว้ในหน่วยงาน พยาบาลวิชาชีพเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในระบบสุขภาพ เนื่องจากเป็นบุคลากรผู้ที่มีองค์ความรู้เฉพาะด้านในการปฏิบัติการพยาบาล ทำหน้าที่อย่างใกล้ชิดกับผู้รับบริการทุกระดับ มีความเป็นเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ<sup>1</sup> แม้จะมีแนวโน้มความต้องการอัตรากำลังของบุคลากรพยาบาลที่เพิ่มสูงขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แต่ในทางตรงข้าม กลับพบว่า อัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มที่จะขาดแคลน ในอนาคต เนื่องจากมีข้อจำกัดของอัตราการผลิต บุคลากรเข้าสู่ภาครัฐ จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของพยาบาลวิชาชีพที่มีค่าเฉลี่ยอายุที่สูงขึ้น และจากการสูญเสียบุคลากร จากการลาออกจากงาน โดยข้อมูลจากงานวิจัย รายงานว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 60 ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาครัฐทั้งหมด พบว่ามีอัตราการลาออกประมาณ ร้อยละ 3.34 ต่อปี และมีอายุเฉลี่ยคงอยู่ในงานหรือมีอายุในการปฏิบัติงานที่สั้นลง<sup>2</sup> โดยสาเหตุส่วนหนึ่ง เกิดจากการขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม<sup>3</sup> จึงยังคงมีแนวโน้มที่จะเกิดความขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องต่อไป

บทความนี้ นำเสนอ 1) แนวคิดเส้นทางความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพ ในระบบของผู้ที่เป็น

ข้าราชการพลเรือน 2) รูปแบบเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของสายงานพยาบาลวิชาชีพ 3) ประโยชน์ของการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ และ 4) บทสรุปและข้อเสนอแนะโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นข้อมูลความรู้เพื่อช่วยให้พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานได้มีการวางแผน และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง เป็นการเพิ่มโอกาสก้าวไปสู่ความสำเร็จในอาชีพการรับราชการ และยังคงปฏิบัติงานอยู่ในระบบสุขภาพของภาครัฐ ลดอัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพจากภาครัฐ อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นให้หน่วยงาน ผู้นำองค์กรพยาบาลที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน การพัฒนาทักษะและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเฉพาะด้านที่เพิ่มขึ้น สามารถรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น อันจะส่งผลดีต่อการให้บริการสุขภาพประชาชน ดังเนื้อหาต่อไปนี้

## แนวคิดเส้นทางความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพ

โครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551<sup>4</sup> ได้มีการปรับโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการจากเดิมที่เคยใช้ระบบ จำแนกตำแหน่ง (Position Classification) ได้เปลี่ยนมาเป็นระบบกลุ่มลักษณะงานหรือระบบแห่ง (Multi Classification Scheme) โดยกำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มี 4 ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร (Executive Positions: S) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ (Managerial Positions: M) ตำแหน่งประเภทวิชาการ (Knowledge Worker Positions: K) และตำแหน่งประเภททั่วไป (General Positions: O) เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการ



หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายแต่ละระดับ (ดังภาพที่ 1) แสดงให้เห็นว่า ในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ต้องมีการพิจารณาคุณสมบัติและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ หากมีคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ ต้องใช้เวลาในการครองตำแหน่ง 6 ปี จึงจะมีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการได้ แต่หากได้รับวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาพยาบาลศาสตร์ และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ จะลดระยะเวลาการครองตำแหน่งเป็น 4 ปี และ 2 ปี ตามลำดับ เป็นต้นอย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ จะปฏิบัติงานในตำแหน่งเฉลี่ย 5.02 ปี ก่อนที่จะไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จะมีอัตราการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมากที่สุด<sup>5</sup>

สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ก็จะมีการพิจารณาคุณสมบัติและประสบการณ์เช่นเดียวกันโดยผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการ ระดับต้น ต้องครองตำแหน่งระดับอาวุโสไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือระดับชำนาญการพิเศษไม่น้อยกว่า 3 ปี และตำแหน่งอำนวยการระดับสูง ต้องครองตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ หรือ ระดับอำนวยการระดับต้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือระดับอาวุโสไม่น้อยกว่า 7 ปี ตามลำดับเช่นกัน

ตำแหน่งประเภทบริหาร ผู้ที่จะมีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับต้น ต้องครองตำแหน่งระดับอำนวยการ หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าไม่น้อยกว่า 2 ปี และตำแหน่งบริหารระดับสูง ต้องครองตำแหน่งบริหารระดับต้นไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือตำแหน่งบริหารระดับต้นและตำแหน่ง

อำนวยการ รวมกันไม่น้อยกว่า 3 ปี

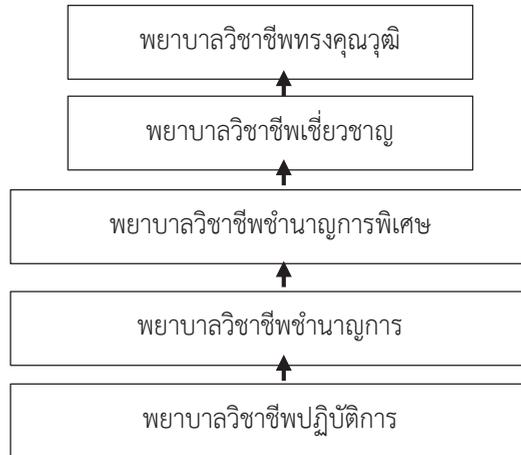
สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปไม่ได้กำหนดให้พยาบาลวิชาชีพ ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทนี้<sup>6</sup>

สรุปได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพจะเข้าสู่ตำแหน่งใด จะต้องมีการพิจารณาคุณสมบัติที่สอดคล้องตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง มีประสบการณ์ในงาน และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตามที่กำหนด เพื่อให้การทำงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับการคิดค่าของงานและการจ่ายค่าตอบแทนในแต่ละระดับ

### รูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสายงานพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า รูปแบบเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สามารถจำแนกได้ 3 รูปแบบ<sup>6</sup> ดังนี้

1. เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพแบบดั้งเดิม (Traditional career path) เป็นการกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในแนวตั้งหรือแนวตั้ง (vertical) โดยเลื่อนระดับในสายงานเดิม หรืออยู่ในหน่วยงานเดิม (ดังตัวอย่าง ตามภาพที่ 2) แต่เนื่องจากสายงานพยาบาลวิชาชีพมีความเชี่ยวชาญเฉพาะในหลายสาขาสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และสำนักงาน ก.พ. จึงมีการจัดกลุ่มตำแหน่งสายงานพยาบาลวิชาชีพ โดยกำหนดด้านความเชี่ยวชาญของตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการพยาบาล ด้านการพยาบาลวิสัญญี ด้านการพยาบาลห้องผ่าตัด ด้านการพยาบาลห้องคลอด ด้านการตรวจและรักษาพยาบาลพิเศษ ด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน ด้านการพยาบาลผู้ป่วยหนัก และด้านการสอนเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง การย้าย การย้ายสับเปลี่ยน การรับโอน หรือการบรรจุกลับเข้ารับราชการ<sup>7</sup>

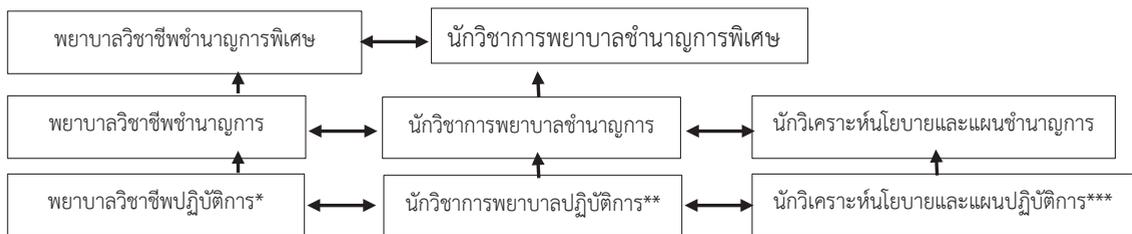


ภาพที่ 2 รูปแบบเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของพยาบาลวิชาชีพแบบดั้งเดิม

รูปแบบเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของพยาบาลวิชาชีพแบบดั้งเดิม มีข้อดี คือ เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพมีความชัดเจน มีการส่งเสริมความเชี่ยวชาญเชิงลึกของตำแหน่งในแต่ละระดับ รูปแบบนี้เหมาะสำหรับหน่วยงานที่มีจำนวนสายงานไม่มาก สำหรับ ข้อเสีย หรือข้อจำกัด คือ เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพรูปแบบนี้ จะลดโอกาสในการเรียนรู้ทางด้านอื่น ไม่ค่อยดึงดูดใจผู้มีความรู้ความสามารถ และมี

ข้อจำกัดในการพัฒนาความสามารถของบุคคลให้เป็นผู้บริหาร

2. เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพแบบเปิดหรือแบบเครือข่าย (Network career path) เป็นการกำหนดเส้นทางก้าวหน้าทั้งในลักษณะแนวตั้งหรือแนวดิ่ง (vertical) และแนวระนาบ (horizontal) มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในระดับเดียวกันจนมั่นใจในความรู้ความสามารถแล้วจึงเลื่อนสู่ระดับที่สูงขึ้น (ดังภาพที่ 3)



\*ต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงานพยาบาลวิชาชีพ

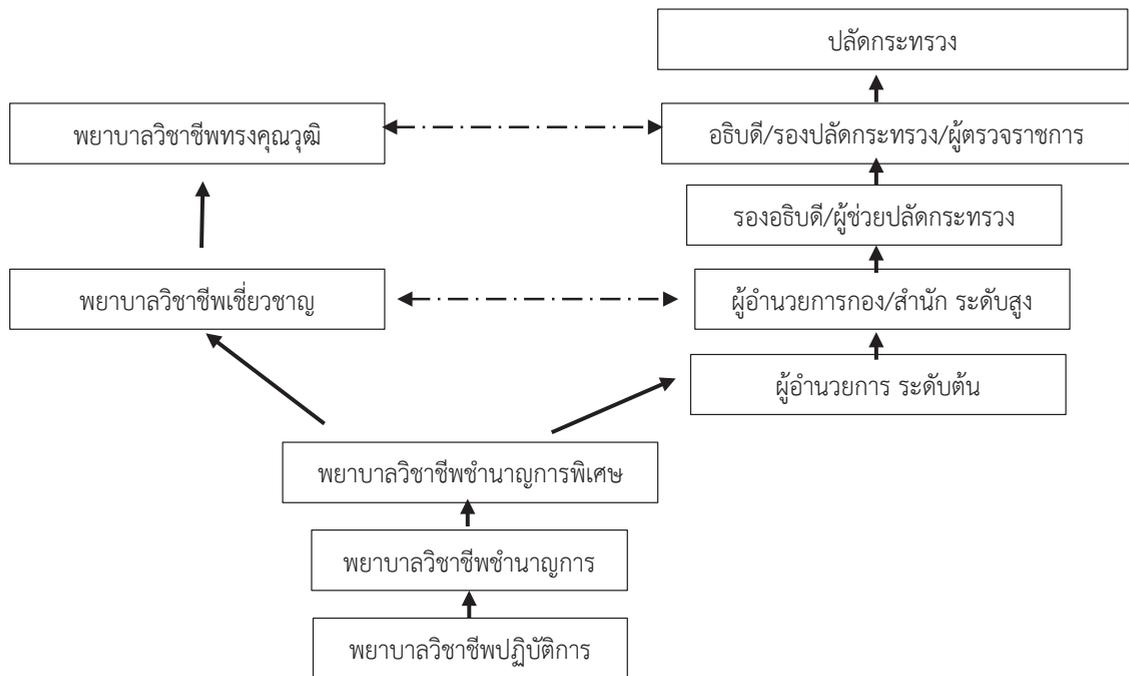
\*\*ต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงานวิชาการพยาบาล

\*\*\*ต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

ภาพที่ 3 รูปแบบเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของพยาบาลวิชาชีพแบบเปิดหรือแบบเครือข่าย

รูปแบบเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของพยาบาลวิชาชีพแบบเปิดหรือแบบเครือข่ายนี้ มีข้อดีคือช่วยส่งเสริมการเรียนรู้งานในหลาย ๆ ด้าน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่หลากหลายแต่มี ข้อเสีย หรือข้อจำกัดคือ มีความยุ่งยากในการจัดกลุ่มลักษณะงานที่เกี่ยวเนื่องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะสับเปลี่ยนหมุนเวียนเข้าสู่ตำแหน่งในแต่ละระดับ หากปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่งต้องมีงานที่มานับถือคุณระยะเวลาเพื่อขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

3. เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพแบบคู่ขนาน (Dual career path) เป็นการกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในแนวตั้งหรือแนวดิ่ง (vertical) ในลักษณะของการเลื่อนตำแหน่งตามสายงานที่รับผิดชอบ ทั้งการเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือการเป็นผู้บริหาร โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกเส้นทางของตนได้ เช่น ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการก็สามารถโยกย้ายมาดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือประเภทบริหารได้ เป็นต้น (ดังภาพที่ 4)



ภาพที่ 4 รูปแบบเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของพยาบาลวิชาชีพแบบคู่ขนาน

รูปแบบเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของพยาบาลวิชาชีพแบบคู่ขนานนี้ มี ข้อดี คือ พยาบาลวิชาชีพมีทางเลือกในการปฏิบัติงานตามความถนัดและความชอบของตนเอง สำหรับ ข้อเสีย หรือข้อจำกัด คือ อาจจัดทำได้เฉพาะบางลักษณะงานและบางหน่วยงานเท่านั้น

### ประโยชน์ของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

การวางรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับพยาบาลวิชาชีพ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรพยาบาลและต่อตัวพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงาน<sup>6</sup> ดังนี้

#### 1. ประโยชน์ต่อองค์กรพยาบาล

1.1 มีหลักเกณฑ์ที่เป็นระบบในการเลื่อนตำแหน่งและโอนย้าย มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน สร้างความเท่าเทียมกันให้กับพยาบาลวิชาชีพ

1.2 พยาบาลวิชาชีพมีความรัก ความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร ช่วยลดอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ สามารถอำรงรักษากำลังคนคุณภาพได้

1.3 เป็นการเตรียมพยาบาลวิชาชีพให้มีเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นแบบแนวดิ่ง แนวขนาน หรือแนวราบ ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมั่นคงในอาชีพ เป็นการเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพเจริญเติบโตได้ภายในองค์กร

1.4 สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารกำลังคนทางการพยาบาลในด้านต่าง ๆ อาทิ แผนการพัฒนาอาชีพ แนวทางการสรรหา การคัดเลือก และการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะ

ที่จำเป็น

#### 2. ประโยชน์ต่อพยาบาลวิชาชีพ

การมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ ช่วยให้พยาบาลวิชาชีพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง ทั้งการเลื่อนระดับ โอน ย้าย หรือสับเปลี่ยนงาน รวมทั้งมีโอกาสในการเรียนรู้งานที่หลากหลาย มีการวางแผนการพัฒนาดตนเองเพื่อให้มีคุณสมบัติและความพร้อม ในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย (ladder position) ตามแนวทางหรือแผนงานที่กำหนดได้

#### บทสรุป

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพยาบาลวิชาชีพตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีหลากหลายรูปแบบและมีความยืดหยุ่น ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงควรศึกษาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการเลือกวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตนเองได้อย่างเหมาะสมกับความถนัดและความรู้ความสามารถของตนเองตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้เพื่อสามารถวางแผนดำเนินการตามความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองให้ประสบความสำเร็จในอาชีพข้าราชการได้ ทั้งนี้ ผู้บริหารองค์กรพยาบาล ควรศึกษาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วยเช่นกัน เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางระบบการพัฒนาระดับบุคลากรพยาบาลวิชาชีพให้มีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพโดยการจัดทำแผนการพัฒนาระดับบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง จัดทำโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้มีความเชี่ยวชาญตาม

เส้นทางความก้าวหน้าที่กำหนด และให้คำปรึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของพยาบาล ในผู้ที่ได้รับการจ้างงานในรูปแบบอื่น ๆ ร่วมด้วย

### เอกสารอ้างอิง

1. Leddy SK, Pepper JM. Conceptual bases of professional nursing. 8th ed. Philadelphia: Lippincott-Raven; 2014.
2. Sawaengdee K. The current nursing workforce situation in Thailand. Journal of Health Systems Research. 2008; 2(1): 40-46. (In Thai)
3. Boonthong T, Hanucharunkul S. Strategies for development and retention of nurse within nursing profession. Thai Journal of Nursing and Midwifery Practice 2016; 3(2): 15-24. (In Thai).
4. Office of the Civil Service. Nurse's official qualification. Office of the Civil Service; Nonthaburi: [internet]. 2020. [cited 2020 Oct 18]. Available from: URL: <https://www.ocsc.go.th/job/พยาบาลวิชาชีพ>. (In Thai).
5. Singthong T, Khiewyoo J, Thinkamrop B, Sawaengdee K, Theerawit T, Post graduated training among nurses in Thailand: a Thai nurse cohort study. Journal of Health Science 2017;26(2):426-37. (In Thai).
6. Office of the Civil Service. Career Path. Nonthaburi: Office of the Civil Service;2013.(In Thai).
7. Office of the Civil Service. Government officer cluster in Office of Permanent Secretary. Office of the Civil Service; Nonthaburi: [internet].2020. [cited 2020 Oct 18]. Available from: URL: <http://dmsic.moph.go.th/index/detail/7173>. (In Thai).