

การศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการเปลี่ยนแปลง พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.  
2565 เรื่องข้าราชการตำรวจมียศและข้าราชการตำรวจไม่มียศ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลตำรวจ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE OPINION OF NURSES TO CHANGE THE ROYAL THAI POLICE ACT, B.E. 2022 ABOUT  
POLICE OFFICERS POSITIONING AND POLICE OFFICERS WITHOUT POSITIONING : A CASE  
STUDY OF POLICE GENERAL HOSPITAL



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

การศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการ  
เปลี่ยนแปลง พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565  
เรื่องข้าราชการตำรวจมียศและข้าราชการตำรวจไม่มียศ :  
กรณีศึกษาโรงพยาบาลตำรวจ

โดย

ร.ต.ท.หญิงรัตนกร สมโพธิ์

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุลณี เทียนไทย)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.จิราพร เหล่าเจริญวงศ์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รัตนาร สมโพธิ์ : การศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการเปลี่ยนแปลง พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 เรื่องข้าราชการตำรวจมียศและข้าราชการตำรวจไม่มียศ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลตำรวจ. ( THE OPINION OF NURSES TO CHANGE THE ROYAL THAI POLICE ACT, B.E. 2022 ABOUT POLICE OFFICERS POSITIONING AND POLICE OFFICERS WITHOUT POSITIONING : A CASE STUDY OF POLICE GENERAL HOSPITAL) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการมียศและไม่มียศของพยาบาลวิชาชีพ และ 2) เสนอแนะแนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการมียศและไม่มียศของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพ และพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 8 ท่าน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความแตกต่างระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน แทบจะไม่แตกต่างกันแต่สิ่งที่พยาบาลวิชาชีพในสังกัดเหล่าทัพปฏิบัติงานเพิ่มมา คือ ดูแลสุขภาพข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ไม่เหมือนกันขึ้นกับตำแหน่ง สายงานที่ตนเองอยู่ ด้านสวัสดิการ ได้รับสิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากกรมบัญชีกลางเหมือนกัน 2) ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อเรื่องพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจควรที่จะมียศ เป็นไปในทางเห็นด้วยกับการมียศตำแหน่ง 3) ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ที่เกี่ยวกับข้าราชการตำรวจไม่มียศในส่วนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 และ 4) แนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ในเรื่องพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจไม่สามารถมียศได้ พบว่า ควรมีการเพิ่มเงินประจำตำแหน่ง การปรับฐานเงินเดือนหรือค่าเวรพิเศษนอกเวลา การเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการ และการปรับสวัสดิการ ให้เหมือนกับข้าราชการที่บรรจุในสังกัดกระทรวงฯ ทั้งนี้ในการดำเนินโครงการพบปัญหาและอุปสรรค คือ ผู้เข้าร่วมการศึกษางานวิจัยมีจำนวนน้อยและศึกษาเฉพาะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่ง ได้ในบางส่วนของเนื้อหา ไม่ครอบคลุมพยาบาลวิชาชีพสังกัดอื่นๆ จากการศึกษาที่มีข้อเสนอแนะ คือ การสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาต่อยอดโดยการสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน ควรสอบถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และหาแนวทางในการรับมือร่วมกันของผู้ได้รับผลกระทบ เพื่อหาแนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 และสามารถต่อยอดองค์ความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์ในเรื่องความมั่นคงในอาชีพที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐและป้องกันภาวะสมองไหลจากหน่วยงานภาครัฐไปสู่ภาคเอกชน

CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์  
ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อนิสิต .....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6480120124 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: The Royal Thai Police act B.E. 2022, Police General Hospital, Registered nurses

Rattanakorn Sompoo : THE OPINION OF NURSES TO CHANGE THE ROYAL THAI POLICE ACT, B.E. 2022 ABOUT POLICE OFFICERS POSITIONING AND POLICE OFFICERS WITHOUT POSITIONING : A CASE STUDY OF POLICE GENERAL HOSPITAL. Advisor: Assoc. Prof. Thanapan Laiprakobsup, Ph.D.

The objectives of this research were 1) to analyze the advantages and disadvantages of registered nurses who have been appointed as police officers positioning and registered nurses who have been appointed as civil servants under the Ministry of Public Health under the Royal Thai Police act, B.E. 2022. and 2) to propose guidelines for change the Royal Thai Police act, B.E. 2022 about police officers positioning and police officers without position of police general hospital. This research was based on a qualitative approach. Documented data collection from interviews were used as the research instrument. The 8 participants were registered nurses who have been appointed as civil servant under the Royal Thai Armed Forces and registered nurses who have been appointed as civil servants under the Ministry of Public Health.

The research results indicate that 1) the difference between registered nurses who have been appointed as civil servant under the Royal Thai Armed Forces and registered nurses who have been appointed as civil servants under the Ministry of Public Health. Which is divided into 3 aspects: A nature of work almost no difference but registered nurses of the Royal Thai Armed Forces to perform additional is taking care of the health of civil servants under the Royal Thai Armed Forces. A professional advancement is not the same depending on the position and the line of work in which they are. A Welfare is the same as well. 2) the opinions of registered nurses on the rank of registered nurses as police officers positioning under the police general hospital should have the positioning are agree. 3) the opinions of registered nurses to the Royal Thai Police act, B.E. 2022 of police officers without positioning of police general hospital are disagree. 4) the guidelines for change the Royal Thai Police act, B.E. 2022 about police officers without positioning are increased the salary and the overtime, Adjust the person to sufficient for the job and welfare adjustments. However, during the implementation of the project, there were problems and obstacles, such as too few participants and study a small group so it does not cover the other registered nurse. The outcomes from the study suggest that further development by asking for opinions of registered nurse under the Bangkok Metropolitan Administration or private hospital nurses. Ask for opinions, suggestions, and find ways to deal with affected people together. Continuing the knowledge of public administration in a job motivation and prevent the brain drain from government agencies to the private sector.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature .....

Academic Year: 2022

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 เรื่องข้าราชการตำรวจมียศและข้าราชการตำรวจไม่มียศ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลตำรวจฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไถ่ประกอบทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ผู้ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการทำสารนิพนธ์ รวมไปถึง รองศาสตราจารย์ ดร.จุลณี เทียนไทย ประธานกรรมการสารนิพนธ์ และอาจารย์ ดร.จิราพร เหล่าเจริญวงศ์ กรรมการสารนิพนธ์ ที่ให้เกียรติในการเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ พล.ต.ท.โสภณรัชต์ สิงหารุ นายแพทย์ใหญ่ โรงพยาบาลตำรวจ รวมไปถึงพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล และอำนวยความสะดวก ขอขอบคุณ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ รวมไปถึงพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่คอยให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล ทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนในการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำสารนิพนธ์นี้สำเร็จ

ท้ายสุดนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา และเป็นกำลังใจสำคัญ ผู้ที่เป็นเบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้และหากสารนิพนธ์เล่มนี้ผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยเป็นอย่างสูง และหวังว่าสารนิพนธ์นี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจในการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 เรื่องข้าราชการตำรวจมียศและข้าราชการตำรวจไม่มียศ ไม่มากก็น้อย

รัตนกร สมโพธิ์

## สารบัญ

	หน้า
.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ก
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1. ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2. วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3. คำถามการวิจัย.....	3
1.4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	3
1.5. ขอบเขตการวิจัย .....	4
1.6. นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	7
2.1 พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 (ราชกิจจานุเบกษา, 2565).....	7
2.2 พระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวข้องกับตำรวจประเภทไม่มียศ.....	9
2.3 โครงสร้าง อำนาจ และหน้าที่ของโรงพยาบาลตำรวจ .....	12
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีศของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ .....	14
2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีศของข้าราชการ .....	25
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	27
3.1 รูปแบบการวิจัย .....	27

3.2 แหล่งข้อมูล .....	28
3.3 กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) .....	28
3.4 เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) และการเข้าถึง .....	29
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	29
3.6 แนวทางการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย .....	30
บทที่ 4 ผลการศึกษา .....	32
ประเด็นที่ 1 ความแตกต่างระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพ และพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข .....	33
ประเด็นที่ 2 ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อเรื่องพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการ ตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจควรมียศ .....	40
ประเด็นที่ 3 ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ที่ เกี่ยวกับข้าราชการตำรวจไม่มียศในส่วน of พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ .....	42
ประเด็นที่ 4 แนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ใน เรื่องพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจไม่สามารถมียศได้ .....	44
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ .....	46
5.1 สรุปผลการศึกษา และอภิปรายผล .....	46
5.2 ข้อจำกัดของการวิจัย .....	48
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	49
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย .....	49
5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ .....	49
5.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ .....	50
บรรณานุกรม .....	51
ประวัติผู้เขียน .....	54



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1. ที่มาและความสำคัญ

จากการร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ใหม่ที่เกิดขึ้นนั้น ตามมาตรา 8 ที่กล่าวถึงข้าราชการตำรวจไม่มียศ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานตามมาตรา 61 (2) และ (5) ซึ่งมาตรา 61 (5) ได้แก่กลุ่มสายงานวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสายงานนี้ด้วยเช่นกัน รวมไปถึงพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ หรือพยาบาลตำรวจ ที่ได้กำหนดให้เป็นข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศตำแหน่ง ตามร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 เนื่องจากเป็นสายงานวิชาชีพเฉพาะที่ไม่จำเป็นต้องมียศตำแหน่งในการทำงาน จากปัญหาที่เกิดขึ้นได้สร้างความสับสนสะท้อนให้กับวงการพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการตำรวจประเภทมียศ เนื่องจากในเรื่องการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ป่วยนั้นพยาบาลตำรวจจะต้องใช้ยศและตำแหน่งในการติดต่อประสานงาน การสั่งการและการบังคับบัญชาตามระบบตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นการถวายการอารักขา การดูแล ณ ที่เกิดเหตุ เช่น การชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง เป็นต้น ดังนั้นเมื่อมีการร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เป็นฉบับล่าสุดขึ้นมา นั้น ได้มีข้อกำหนดที่ส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพที่ได้บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ และส่งผลให้พยาบาลตำรวจที่มียศตำแหน่งเดิมอยู่แล้ว จะถูกปรับเปลี่ยนให้เป็นไปตามแบบของพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่จากวิทยาลัยพยาบาลตำรวจไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ ซึ่งจะทำให้การประสานงานและการสั่งการตามระบบตำรวจเป็นไปด้วยความล่าช้าสร้างความกังวล ความไม่มั่นใจและความไม่มั่นคงในการทำงาน และส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลตำรวจ รวมไปถึงส่งผลต่อภาวะสมองไหลขององค์กร ตลอดจนทำให้บุคลากรของภาครัฐหลังไหลไปสู่ภาคเอกชนได้

ที่ผ่านมาได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติหลายครั้งมาจนถึงฉบับ พ.ศ. 2565 ซึ่งเป็นฉบับล่าสุด และยังคงแนวคิดเดิม คือ ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารองค์กรตำรวจให้ตอบสนองการดูแลทุกข์สุขของประชาชนคนไทยอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาความชำนาญในงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ จนเลื่อนไหลเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ภายใต้การบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล และร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ได้มีการกล่าวถึงมาตรา 8 ข้าราชการตำรวจมี 2 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่มียศ คือ ผู้

ที่ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 62 และข้าราชการตำรวจไม่มียศ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานตามมาตรา 61 (2) และ (5) ตามที่คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) กำหนดประเภทและมาตรา 62 (ราชกิจจานุเบกษา, 2565)<sup>1</sup> ซึ่งการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบจากการแบ่งประเภทข้าราชการตำรวจเป็น 2 ประเภทนั้น ยังไม่มีข้อมูลที่รอบด้านและแน่ชัด เพราะเพิ่งมีการประกาศร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ออกมาเมื่อไม่นานมานี้

ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แก่พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจที่มียศอยู่เดิมรวมไปถึงพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่จากวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ และไม่ก่อให้เกิดสมภาวะการมองไหลอันส่งผลเสียหายต่อองค์กรหรือละทิ้งปณิธานแล้วตัดสินใจเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือเกิดสมองไหลออกสู่ภาคเอกชนหรือองค์กรอื่น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรสำนักงานตำรวจในอนาคตได้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาข้อมูลโดยรอบด้านของร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่อาจส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับเรื่องข้าราชการตำรวจมียศและข้าราชการตำรวจไม่มียศ และวิเคราะห์ในเชิงเปรียบเทียบว่าข้อดีข้อเสียของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศและพยาบาลวิชาชีพที่ได้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ว่ามีข้อดีข้อเสียต่างกันอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพเพื่อวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศและพยาบาลวิชาชีพที่ได้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและเพื่อเสนอแนะแนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการมียศและไม่มียศของพยาบาลตำรวจ หรือแก้ไขปัญหาของพยาบาลตำรวจไม่มียศตำแหน่ง ตามร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) และสำนักงานกำลังพล (สกพ.) ไปใช้ในการตรากฎหมายลูกเพื่อรองรับกับผลกระทบที่เกิดขึ้น ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลให้กับหน่วยงานอื่นๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาเห็นสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางที่เป็นทางเลือกที่หลากหลายจากมุมมองของ

<sup>1</sup> "พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565," 2565.

พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ ในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ที่น่าจะช่วยให้เกิดการแก้ไขปัญหาและกำหนดแนวทางในการรับมือ รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ ในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกิดความยึดมั่นผูกพัน (engagement) พร้อมทั้งจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อนำไปสู่การทำงานตามพันธกิจและหน้าที่ต่างๆ ขององค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้บรรลุไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศชาติ ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร

## 1.2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศและพยาบาลวิชาชีพที่ได้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการมียศและไม่มียศของพยาบาลวิชาชีพ

2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการมียศและไม่มียศของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ

## 1.3. คำถามการวิจัย

ในการศึกษาความคิดเห็น ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 เรื่องข้าราชการตำรวจมียศและข้าราชการตำรวจไม่มียศ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลตำรวจ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษา โดยมีคำถามการวิจัย ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศและพยาบาลวิชาชีพที่ได้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีข้อดีข้อเสียต่างกันอย่างไร?

2. แนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ในเรื่องการมียศและการไม่มียศของพยาบาลตำรวจมีลักษณะเป็นอย่างไร?

## 1.4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### 1.4.1 ประโยชน์ต่อผู้ร่วมวิจัย

- พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจและพยาบาลวิชาชีพที่ได้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นทั้งข้อดีข้อเสียในเรื่องพยาบาลตำรวจมียศและพยาบาลตำรวจไม่มียศตามร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 อันนำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงานจากการมียศ และมองเห็นโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ของตนเอง

#### 1.4.2. ประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม

- องค์กรได้แนวทางข้อมูลความคิดเห็นทั้งข้อดีข้อเสียของพยาบาลตำรวจมียศและพยาบาลตำรวจไม่มียศตามร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 เพื่อสามารถที่จะนำข้อมูลไปให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) และ สำนักงานกำลังพล (สกพ.) ไปใช้ในการร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลให้กับหน่วยงานอื่นๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

- ป้องกันการเกิดภาวะสมองไหลจากองค์กรตำรวจไปสู่องค์กรเอกชนหรือหน่วยงานอื่นๆ

#### 1.4.3. ประโยชน์ต่อสังคม

- ได้แนวทางในการปฏิรูปองค์กรตำรวจที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจบุคลากรในหน่วยงาน และสร้างความน่าเชื่อถือให้กับสังคม เพราะใช้การวิจัยเป็นฐานในการแสวงหาแนวทางในการแก้ไข ปัญหาผลกระทบจาก ร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 และทำให้สังคมได้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี ควรค่าแก่การมียศ และสวัสดิการเหมือนข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือหน่วยงานอื่นๆ

### 1.5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การเก็บข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์ โดยเป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

#### 1.5.1. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพื่อทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 8 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

**กลุ่มที่ 1** พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพ จำนวน 4 คน ได้แก่ พยาบาลตำรวจ 1 คน พยาบาลทหารบก 1 คน พยาบาลทหารเรือ 1 คน และพยาบาลทหารอากาศ 1 คน

**กลุ่มที่ 2** พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 4 คน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสันทราย จ.เชียงใหม่ 1 คน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลา 1 คน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลราชวิถี 1 คน และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลขอนแก่น 1 คน

### 1.5.2. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย จำนวน 3 เดือน ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2566

## 1.6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยให้คำนิยามศัพท์และจำกัดขอบเขตของศัพท์บางคำ เพื่อใช้ในการศึกษาไว้ดังนี้

**1.6.1. ความคิดเห็น** หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด<sup>2</sup> ซึ่งก็คือพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 เรื่องการมีศและไม่มีศของข้าราชการตำรวจ โดยเป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่อยู่บนความแน่นอนหรือความจริงแต่ขึ้นอยู่กับจิตใจบุคคล

**1.6.2. พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาลที่สภาการพยาบาลรับรอง มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่งหรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ยังใช้ประโยชน์ได้ (ไม่ถูกพักใช้หรือเพิกถอนหรือหมดอายุ) โดยปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพอนามัยทั้งในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน<sup>3</sup> ในที่นี้พยาบาลวิชาชีพเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

**1.6.3. พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ** หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจาก พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควร

<sup>2</sup> "ความหมายของความคิดเห็น," 2560.

<sup>3</sup> กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ (บริษัท สำนักพิมพ์สื่อตะวัน จำกัด: กองการพยาบาล, 2561).

ให้มีกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดย  
คำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ซึ่งในพินัยเกล้าฯถึง พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565

#### 1.6.4. ข้าราชการตำรวจมียศ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 62 ตาม

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ได้แก่ (1) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (2) รองผู้บัญชาการ  
ตำรวจแห่งชาติและจเรตำรวจแห่งชาติ (3) ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและรองจเรตำรวจ  
แห่งชาติ (4) ผู้บัญชาการและจเรตำรวจ (5) รองผู้บัญชาการและรองจเรตำรวจ (6) ผู้บังคับการ (7)  
รองผู้บังคับการ (8) ผู้กำกับการ (9) รองผู้กำกับการและสารวัตรใหญ่ (10) สารวัตร (11) รองสารวัตร  
(12) ผู้บังคับหมู่ และ (13) รองผู้บังคับหมู่<sup>4</sup> ซึ่งในพินัยเกล้าฯถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับบรรจุเป็น  
ข้าราชการตำรวจและดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับรองสารวัตรจนถึงผู้บังคับการ

#### 1.6.5. ข้าราชการตำรวจไม่มียศ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มสายงานตามมาตรา 61 (2)

และ (5) ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ได้แก่ (2) กลุ่มสายงานอำนวยการและ  
สนับสนุน และ (5) กลุ่มสายงานวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสายงานใดจะมีสายงานใด และตำแหน่งใดอยู่ใน  
สายงานใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ตร. กำหนด ซึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับการแบ่งกลุ่มสายงานตามวรรค  
หนึ่ง ซึ่งในพินัยเกล้าฯถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจและอยู่ในกลุ่มสายงาน  
วิชาชีพเฉพาะ ตามมาตรา 61 (5)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

<sup>4</sup> "พระราชกฤษฎีกา ข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ พ.ศ. 2558," 2558.

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา กฎหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การทำความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการมีศและไม่มีศของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารอันนำไปสู่การวางโครงสร้างการตอบปัญหาวิจัย จึงทำให้สรุปเป็นประเด็นในการทบทวนวรรณกรรมได้ 5 ประเด็น ดังต่อไปนี้

- 1) พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 (ราชกิจจานุเบกษา, 2565)
- 2) พระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวข้องกับตำรวจประเภทไม่มีศ
- 3) โครงสร้าง อำนาจ และหน้าที่ของโรงพยาบาลตำรวจ
- 4) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีศของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ
- 5) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีศของข้าราชการ

#### 2.1 พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 (ราชกิจจานุเบกษา, 2565)<sup>5</sup>

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ได้แก่

มาตรา 8 ข้าราชการตำรวจ มี 2 ประเภท ได้แก่

- (1) ข้าราชการตำรวจที่มีศ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 62
  - (2) ข้าราชการตำรวจที่ไม่มีศ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มสายงานตามมาตรา 61
- (2) และ (5) ตามที่ ก.ตร. กำหนด

การกำหนดประเภทตำแหน่ง วิธีการกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การบังคับบัญชา วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง ตลอดจนการอื่น

<sup>5</sup> "พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561," 2561.

ตามที่จำเป็นสำหรับข้าราชการตำรวจที่ไม่มียศตาม (2) ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวกับการพิสูจน์หลักฐานหรือลักษณะงานอื่นในทำนองเดียวกัน พระราชกฤษฎีกาต้องกำหนดให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่

มาตรา 61 ตำแหน่งข้าราชการตำรวจ มี 5 กลุ่มสายงาน ดังต่อไปนี้

- (1) กลุ่มสายงานบริหาร
- (2) กลุ่มสายงานอำนวยการและสนับสนุน
- (3) กลุ่มสายงานสืบสวนสอบสวน ได้แก่ สายงานสืบสวนสอบสวน สายงานสืบสวนและสายงานอื่นที่ ก.ตร. กำหนด
- (4) กลุ่มสายงานป้องกันปราบปราม ได้แก่ สายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและสายงานอื่นที่ ก.ตร. กำหนด
- (5) กลุ่มสายงานวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสายงานใดจะมีสายงานใด และตำแหน่งใดอยู่ในสายงานใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ตร. กำหนด ซึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับการแบ่งกลุ่มสายงานตามวรรคหนึ่ง

ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งสำหรับตำรวจไม่มียศนั้นยังไม่มีกำหนดระเบียบการไว้เป็นการเฉพาะแต่อย่างใด

ส่วนเหตุผลในการร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ขึ้น คือ มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ และภารกิจของตำรวจให้เหมาะสมและแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพ จึงได้มีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ โดยโอนย้ายภารกิจที่ไม่ใช่ภารกิจหลักออกจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นภารกิจหลักและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว และแก้ไขบทบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มสายงานต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจในแต่ละกลุ่มสายงานสามารถเจริญเติบโตตามกลุ่มสายงานด้วยความรู้ ความชำนาญในสายงานของตนเอง



## 2.2 พระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวข้องกับตำรวจประเภทไม่มียศ

แนวคิดในการตราพระราชกฤษฎีกาข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ พ.ศ. 2558 นั้น มีความเกี่ยวเนื่องจากข้าราชการตำรวจที่มีหน้าที่อื่นเกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวก การพัฒนาการบุคลากร และงานด้านการแพทย์และการสาธารณสุข ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในบางตำแหน่ง ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมียศ จึงมีประกาศจากคณะกรรมการข้าราชการตำรวจแห่งชาติ ฉบับที่ 114/2557 เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ ให้ยกเลิกความในมาตรา 8 แห่ง พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน (ราชกิจจานุเบกษา, 2557)

“มาตรา 8 ข้าราชการตำรวจอาจให้แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศด้วยก็ได้ โดยให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาข้าราชการตำรวจตำแหน่งใดหรือปฏิบัติหน้าที่ใด จะเป็นข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่ง ในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวให้กำหนดประเภท ตำแหน่ง วิธีการกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม การบรรจุ การแต่งตั้ง การบังคับบัญชา วินัยและการรักษาวินัย การโยกย้ายระหว่างข้าราชการตำรวจประเภทมียศ และข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ รวมทั้งการปรับยศและปรับเงินเดือนเมื่อมีการโยกย้ายดังกล่าว ตลอดจนการอื่นตามที่จำเป็น

การกำหนดอัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่ง การรับและการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภทให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับโดยอนุโลมตามลักษณะของประเภทตำแหน่ง แล้วแต่กรณี

พระราชกฤษฎีกาตามวรรคสอง ไม่มีผลกระทบฐานะของข้าราชการตำรวจที่มียศอยู่แล้วในวันที่พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวมีผลใช้บังคับ”

ดังนั้น สภานิติบัญญัติแห่งชาติจึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 และ มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 จึงเห็นสมควรกำหนดให้มีข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศขึ้นตามความ

เหมาะสมและจำเป็นในการปฏิบัติงานบางประเภท อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์แก่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้ขึ้น

มาตรา 5 ตาม พ.ร.ฎ. นี้ ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ 5 ประเภทดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานบริหารตามที่ ก.ตร. กำหนด

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ใน  
ในงานอำนวยการตามที่ ก.ตร. กำหนด

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.ตร. กำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(4) ตำแหน่งประเภทการสอนหรือการวิจัย ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนหรือวิจัยในสถาบันการศึกษาหรือสถานศึกษาอื่นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามที่ ก.ตร. กำหนด

(5) ตำแหน่งทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตาม (1) (2) (3) และ (4) ทั้งนี้ตามที่ ก.ตร. กำหนด

มาตรา 6 ระดับตำแหน่งข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ มีดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่งประเภทบริหาร มีระดับดังต่อไปนี้

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับสูง

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีระดับดังต่อไปนี้

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับสูง

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระดับดังต่อไปนี้

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(จ) ระดับทรงคุณวุฒิ

(4) ตำแหน่งประเภทการสอนหรือวิจัย มีระดับดังต่อไปนี้

(ก) ประเภทผู้สอนในสถาบันการศึกษา มีระดับดังต่อไปนี้

1) อาจารย์

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

3) รองศาสตราจารย์

4) ศาสตราจารย์

(ข) ประเภทผู้สอนในสถานศึกษาอื่นนอกจาก (ก) มีระดับดังต่อไปนี้

1) ครู

2) ครูชำนาญการ

3) ครูชำนาญการพิเศษ

4) ครูเชี่ยวชาญ

5) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

(5) ตำแหน่งประเภททั่วไป มีระดับดังต่อไปนี้

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

(ง) ระดับทักษะพิเศษ

## 2.3 โครงสร้าง อำนาจ และหน้าที่ของโรงพยาบาลตำรวจ

ตามที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (2561) ว่าด้วยพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561<sup>6</sup> นั้น ได้ระบุไว้ใน

มาตรา 3 ให้ยกเลิกความใน (30) ของ ข. กองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่า กองบัญชาการ ของมาตรา 5 แห่งพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(30) โรงพยาบาลตำรวจ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (ก) เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ โรงพยาบาลตำรวจ และหน่วยงานในสังกัด
- (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการแพทย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเคราะห์วิจัยทางการแพทย์
- (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติเวช การชันสูตรพลิกศพ การตรวจพิสูจน์และค้นคว้า หาหลักฐานซึ่งเกี่ยวกับหลักวิชาแพทย์ และนิติเวชศาสตร์ในบุคคลที่มีชีวิต ศพ เศษหรือส่วนของศพ

<sup>6</sup> "ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 10) พ.ศ.2560 ข้อ 23 โรงพยาบาลตำรวจ," 2560.

- (จ) ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลตามความจำเป็นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- (ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์สาธารณสุขของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและระบบการเรียนการสอน
- (ช) สนับสนุนการศึกษาเพื่อผลิตแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์สาธารณสุขของหน่วยงานอื่น
- (ซ) ให้การรักษาพยาบาลข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งบุคคลในครอบครัว และประชาชน
- (ฌ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย”

การตราพระราชกฤษฎีกานี้ด้วยเหตุผลที่ว่าในปัจจุบันนอกจากโรงพยาบาลตำรวจจะมีศักยภาพทางการแพทย์รักษาพยาบาลและบริการสุขภาพแล้ว โรงพยาบาลตำรวจยังมีขีดความสามารถในการสนับสนุนการศึกษาเพื่อผลิตแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์สาธารณสุขได้ ดังนั้นเพื่อเป็นการสนับสนุนภารกิจทางด้านแพทย์ของโรงพยาบาลตำรวจ และเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์สาธารณสุขของหน่วยงานอื่น สมควรเพิ่มอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนการศึกษาเพื่อการผลิตแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์สาธารณสุขของหน่วยงานอื่นให้แก่โรงพยาบาลตำรวจ

จากพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวนำไปสู่การกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ข้อ 23 โรงพยาบาลตำรวจ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2560) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

โรงพยาบาลตำรวจ แบ่งออกเป็น 26 กลุ่มหน่วยงานย่อย ดังนี้ กองบังคับการอำนวยการ, วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ, สถาบันนิติเวชวิทยา, กลุ่มงานกุมารเวชกรรม, กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด, กลุ่มงานตา, กลุ่มงานทันตกรรม, กลุ่มงานผู้ป่วยนอก, กลุ่มงานพยาธิวิทยา, กลุ่มงานพยาบาล, กลุ่มงานเภสัชกรรม, กลุ่มงานโภชนาการ, กลุ่มงานรังสีวิทยา, กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา, กลุ่มงานเวชศาสตร์ครอบครัว, กลุ่มงานเวชศาสตร์ฟื้นฟู, กลุ่มงานศัลยกรรม, กลุ่มงานศูนย์ส่งกลับและรถพยาบาล, กลุ่ม

งานสังคมสงเคราะห์, กลุ่มงานสูตินรีเวชกรรม, กลุ่มงานหู คอ จมูก, กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์, กลุ่มงานอายุรกรรม, โรงพยาบาลดาราธรรมิ, โรงพยาบาลนวัตวิทย์, โรงพยาบาลยะลาสิริรัตนรักษ์

ซึ่งกลุ่มงานพยาบาล มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม กำกับ ดูแล บุคลากรทางการพยาบาล ให้การบริการทางการพยาบาลแบบองค์รวมตามมาตรฐานวิชาชีพ ประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพด้วยการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องสร้างความพึงพอใจทั้งผู้ใช้และผู้ให้บริการ พัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ เพื่อประกันคุณภาพการบริการทางการพยาบาลตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานและระหว่างการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความรู้ทางวิชาการ ควบคุม บำรุงรักษา และจัดทำทะเบียนเครื่องมือเครื่องใช้ที่อยู่ในความรับผิดชอบ<sup>7</sup>

ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามพันธกิจ มีค่านิยมร่วมกัน สามารถดำเนินงานบรรลุผลตามประเด็นยุทธศาสตร์ทุกประการ และคาดหวังว่าพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลตำรวจทุกคนจะมุ่งมั่นสู่ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่นำไปสู่วิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลตำรวจ คือ “เป็นสถาบันการแพทย์ตำรวจที่มีความเป็นเลิศระดับสากล เพื่อสุขภาพที่ดีของตำรวจและประชาชน” ต่อไป

## 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีศของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ

### 2.4.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนด ทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในที่เป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ ดังนั้น แรงจูงใจจึงช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง (Energy) ในการทำงาน และช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความมีขมานะอดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของ

<sup>7</sup> "ประวัติความเป็นมา พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรของโรงพยาบาลตำรวจ," 2565.

ตมมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรค ขัดขวาง และเมื่องานสำเร็จจะคิดหาวิธีการพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป<sup>8</sup>

นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำการเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ความต้องการ (Needs) เจตคติ (Attitude) และความสนใจพิเศษ (Special Interest)

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าและบุคลิกภาพ

อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพลังในการสร้างพฤติกรรมมนุษย์ การที่บุคลากรในหน่วยงานใดจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเป็นสำคัญเพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไว้ต่างๆ กัน เช่น

ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมาตามความต้องการ ภายในของบุคคล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า เพื่อให้กระทำการต่างๆ ออกมาด้วยความ ร่วมมือ และเต็มใจ เพื่อให้สิ่งต่างๆ บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ<sup>9</sup>

ณรงค์ฤทธิ์ ยอดวิชา (2556) ให้ความหมายว่า การที่ร่างกายและจิตใจของบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ทำให้เกิดพฤติกรรมกำหนดทิศทางทำให้เกิดความพึงพอใจ (Provides saris faction) เกิดแรงเสริม ของความต้องการซึ่งก่อให้เกิดความต้องการที่นำไปสู่แรงขับ

<sup>8</sup> จิรัฐฐิโสตา ชุตถภวณันท์กุล, "แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของข้าราชการในหน่วยงานภาค รัฐ: การทบทวนวรรณกรรมเบื้องต้น" (paper presented at the รายงานการประชุม Graduate School Conference, 2023).

<sup>9</sup> ปัญญาภา อัครนิบุตร, "ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y" (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2022).

ภายใน (Internal drive) เพื่อแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีค่าในทิศทางที่ถูกต้อง ตรงเป้าหมายขององค์กร การจูงใจเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรมและการกระทำ โดยก่อให้เกิดความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมกรรมได้สำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร<sup>10</sup>

สยาม เมฆไหว (2559) ให้ความหมายว่า สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพลังหรือเกิดแรงขับในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความเต็มใจและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่ตั้งเป้าหมายไว้<sup>11</sup>

ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยทั่วไปแล้วบุคคลมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถ บุคคลต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่ต้องการ หากหน่วยงานต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มศักยภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ต้องสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 6 ประการ (บุษบา เชิดชู, 2556) ดังนี้

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงาน และพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมใน ข้อนี้ก็จะสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล

2. การยอมรับ (Recognition) โดยปกติแล้วทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการยกย่องชมเชยหรือการให้ผลตอบแทน (Feedback) ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจการทำงานที่เดียว

<sup>10</sup> Khantong Pornnchai, "แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ," *Research and Development Journal, Loei Rajabhat University* 15, no. 52 (2020).

<sup>11</sup> สยาม เมฆไหว, "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี (2559).



3. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือการได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (Interest) หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะ หรือการทำงานตามที่เขาสนใจ หรือให้เขามีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่เขาสนใจ นับเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถ มีไหวพริบ และทักษะในการทำงานที่ดี อยากที่จะทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเอง และจะไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participate) การเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีการทำงานตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

นอกจากนี้ ยังมี กิลเมอร์ (1967) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่พื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิด ความพึงพอใจในงาน

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าทำงานในหน่วยงานของรัฐ

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็เกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต้องงาน ได้การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ย้ายงาน และลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง กระบวนการวิธีทำงานและบุคคลระดับต่างๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการจัดการองค์การและการประเมินผลงานทุกกระบวนการ ต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมต่อ

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาลสวัสดิการที่อยู่อาศัย<sup>12</sup>

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหากเกิดขึ้น จะนำไปให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในที่ทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ค่าจ้าง การได้รับการยกย่องทางสังคม เช่น การมียศทางราชการ เป็นต้น

#### 2.4.1.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

<sup>12</sup> ชาวพร เป็นกล, "ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ," วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (2559).

## 1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's theory of growth motivation)

Maslow (1960) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการ ที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะยังเป็นสิ่งจูงใจอยู่ และเมื่อความต้องการในระดับได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองต่อไป

มาสโลว์ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูงไว้ 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคความต้องการ การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety needs) เมื่อได้รับการตอบสนองทาง ร่างกายแล้ว ขั้นต่อไปคือความต้องการความปลอดภัยต่างๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพหรือการทำงานเป็นความต้องการทุกอย่างที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตที่เกิดขึ้นกับร่างกายความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs or love needs) ชั้นนี้เป็นความต้องการที่สูงขึ้น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การให้ผู้อื่นรักใคร่เห็นความสำคัญของตน และเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs or status needs) เป็นความต้องการในเรื่องความรู้ความสามารถ รวมทั้งได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดเพื่อให้ได้ทุกสิ่งทีปรารถนา เป็นความต้องการพิเศษซึ่งคนธรรมดา ส่วนมากมักอยากได้แต่ไม่สามารถหาแสวงหาได้ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์คืออยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความต้องการของตน

มาสโลว์มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของคนที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าจะประกอบไปด้วยหลัก 2 ประการ คือ

1. หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง (The deficit principle) ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอจะทำให้ความต้องการที่เป็นความพอใจของคนไม่เป็นตัว จูงใจให้เกิดพฤติกรรมในด้านนั้นต่อไป คนเหล่านี้ เกิดความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ ยอมรับและพอใจในความขาดแคลนต่างๆ ในชีวิตโดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

2. หลักการแห่งความก้าวหน้า (The progression principle) กล่าวคือ ลำดับชั้นความต้องการทั้ง 5 ระดับ จะเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไปหาระดับสูง และความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดได้ ก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับต่ำเกิดขึ้นและได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจ<sup>13</sup>

จากทฤษฎีดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับชั้นความต้องการไม่เท่าเทียมกันขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในแต่ละบุคคล การที่บุคคลมีความต้องการจะเริ่มจากความต้องการด้านพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น เมื่อได้รับความต้องการดังกล่าวแล้วจึงมีลำดับความต้องการขั้นถัดไป ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือการให้บุคลากรคงอยู่ในสายงานไม่ให้เกิดการโยกย้ายงานนั้นทางหน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้บริหาร ต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นรากฐานในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้

#### 2.4.2. แนวคิด และ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

พัฒนาขึ้นโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950 - 1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 - 1969 ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับ

<sup>13</sup> ภัทรภรณ์ สุขหวล, "ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่ง ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณี ศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง," วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ / *Academic Services Journal, Prince of Songkla University* 26, no. 1 (2015).

อิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
- 2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators)

เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรง เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้านได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้ทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจ ในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กรการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จการมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงานต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่สกัดกั้นความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างชัดเจน

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับ บัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถ ของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมาย งาน มีความชัดเจน วิธีการดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงาน ร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึงการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันเช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้นๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงาน เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียงขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทาง

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ เป็นต้น<sup>14</sup>

<sup>14</sup> ภัทธาภรณ์ สุขหวล, "ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่ง ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณี ศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง."

จากทฤษฎีดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ถ้าเมื่อไหร่ก็ตามมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความจุใจลดลง จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง หรือแม้กระทั่งการลาออกจากหน่วยงานและในทางกลับกัน หากมีปัจจัยที่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับ สถานะทางอาชีพการมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ค่าตอบแทน หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ก็สามารถทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้ และส่งผลให้บุคลากรยังคงอยู่ในหน่วยงานต่อไป

### 2.4.3. ทฤษฎีสมองไหล

คำว่า "สมองไหล" หรือ "Brain drain" หมายถึง การอพยพของแรงงานฝีมือชั้นสูงที่มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา หรือหมายถึง การอพยพของกลุ่มอาชีพที่ถูกมองว่าเป็นกุญแจของการเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น วิศวกร นักฟิสิกส์ นักวิทยาศาสตร์ หรือบุคลากรที่มีทักษะฝีมือสูงอื่นๆ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เกษษกร พยาบาล และนักเทคนิคการแพทย์ เป็นต้น และโดยปกติแล้วความหมายของสมองไหลทั้ง 2 กลุ่มนี้จะถูกใช้สลับกันและยากที่จะพรรณนาแยกจากกัน เพียงแต่คำนิยามที่ 2 ดูจะชัดเจนและใกล้เคียงสภาพการณ์ที่พูดถึงมากกว่า (กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, 2551)<sup>15</sup> อย่างไรก็ตาม ยังพบว่า สมองไหลเป็นสภาวะการณ์ที่มีการเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนแปลงงานหรือกล่าวอีกนัยว่า บุคคลมีการเคลื่อนย้ายจากองค์กรหนึ่งไปอีกองค์กรหนึ่ง โดยเป็นการโยกย้ายตำแหน่ง แต่ยังคงอยู่ในสายงานหรืออาชีพเดิม ซึ่งถ้ามองในด้านดีก็เหมือนเป็นการแพร่กระจายความเจริญจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง แต่ถ้ามองในด้านลบจะคล้ายกับการเสียทุนมนุษย์ (human capital) ที่เป็นบุคลากรที่มีฝีมือจากองค์กรออกไปสู่ภายนอก ซึ่งสถานการณ์สมองไหลนี้เป็นกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในบุคคลและสามารถเกิดขึ้นทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย (รัชฎาพร สละหมัด กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, 2007)<sup>16</sup>

ปัญหาสมองไหลทั้งในแวดวงข้าราชการตำรวจที่มีการวิเคราะห์ว่า สถานการณ์สมองไหลกำลังจะสร้างปัญหาต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะข้าราชการตำรวจหลายๆคน มองเห็นว่าองค์กรตำรวจนั้นอ่อนแอเพิ่มมากขึ้นในทุกๆด้าน จึงต้องมองหาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ยากมาก ยกเว้นคนที่มีอำนาจบารมีจึงจะคงอยู่ในองค์กรตำรวจ ทำให้ตำรวจดีจำนวนมากเลือกที่จะ

<sup>15</sup> กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, "โครงการสมองไหลกลับ : การดำเนินงานจากสมองไหลกลับสู่สมองไหลเวียน," วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์ (2551).

<sup>16</sup> รัชฎาพร สละหมัด กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, โครงการสมองไหลกลับ: สถานะ ดำเนินการมาตรการเสริมและปัจจัยกำหนดความสำเร็จ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สถาบัน ทรัพยากรมนุษย์ (2007).



ใช้ความรู้ความสามารถของตัวเองไปสร้างอนาคตใหม่กับภาคเอกชนหรือองค์กรอื่นที่เห็นคุณค่าและศักยภาพมากกว่า เช่น การเป็นอัยการ ผู้พิพากษา เป็นต้น อย่างไรก็ตาม สถานการณ์สมองไหลไม่ได้เกิดเฉพาะในข้าราชการตำรวจ แต่ยังเกิดขึ้นได้กับ 7 วิชาชีพที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี ได้แก่ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ นักบัญชี การโรงแรมและการท่องเที่ยว (ดวงพร อุไรวรรณ, 2559)<sup>17</sup> ดังนั้นถ้าในอนาคตพยาบาลวิชาชีพที่ได้บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจได้ถูกเปลี่ยนแปลงเป็นพยาบาลตำรวจไม่มียศแล้ว และได้ไปสร้างความสำเร็จก้าวหน้าให้แก่องค์กรเอกชนหรือองค์กรอื่นๆ ที่มองเห็นคุณค่า ความสำคัญมากกว่า ทำให้เกิดปัญหาสมองไหลและส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กรของโรงพยาบาลตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไปได้

## 2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมียศของข้าราชการ

จากการศึกษาที่ผ่านมายังพบการวิจัยเกี่ยวกับการมียศหรือไม่มียศของข้าราชการจำนวนน้อยมาก ด้วยเป็นสิ่งที่ผู้เป็นข้าราชการในสังกัดทหาร-ตำรวจ ไม่อยากจะทำให้เกิดขึ้นกับอาชีพที่ตนเองใฝ่ฝัน โดยจากการศึกษาของ ผดุงศักดิ์ กลั่นเสนาะ (2553)<sup>18</sup> ที่ศึกษากรณีการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมในหน่วยทหารเพื่อให้สอดคล้องนโยบายรัฐ พบว่า ปัญหาสำคัญในช่วงของการเปลี่ยนผ่านการเริ่มบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมและการปรับโอนข้าราชการทหารบางส่วนไปบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม คือ บุคคลที่เข้ามารับราชการในกระทรวงกลาโหมไม่ให้ความร่วมมือต่อต้าน หรือวางเฉย ไม่แสดงออกใดๆ เพราะวินัยของทหาร โดยในเบื้องต้นนั้นพวกเขามีแรงจูงใจที่ต้องการเกียรติยศ ศักดิ์ศรีในยศ และเครื่องแบบทหาร ที่ไม่สามารถหาได้จากการบรรจุเป็นข้าราชการในกระทรวง ทบวง กรม อื่นๆ ดังนั้นการมองแต่เพียงการลดจำนวนข้าราชการทหาร การประหยัดงบประมาณ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ในเรื่อง

<sup>17</sup> ดวงพร อุไรวรรณ, "ภาวะสมองไหลของประเทศไทยกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน," วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ 18(2) (2559).

<sup>18</sup> ผดุงศักดิ์ กลั่นเสนาะ, "การปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องนโยบายรัฐ : กรณีศึกษาการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมในหน่วยทหาร (หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง การบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน รุ่นที่ 9)," สถาบันพระปกเกล้า, กรุงเทพฯ (2553).

ข้าราชการตำรวจมียศและข้าราชการตำรวจไม่มียศ จึงศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์เพื่อเสนอแนะแนวทางในการรับมือหรือแก้ไขปัญหาของพยาบาลตำรวจไม่มียศตำแหน่งตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับบริหารและปฏิบัติการ จะทำให้ได้ข้อมูลรอบด้านที่เป็นประโยชน์ให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) และสำนักงานกำลังพล (สกพ.) ไปใช้ในการตรากฎหมายลูกรวมทั้งช่วยในการวางแผนแก้ไขปัญหาและกำหนดแนวทางการรับมือ และสร้างแรงจูงใจสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นข้าราชการตำรวจที่มียศอยู่เดิมและพยาบาลวิชาชีพที่เป็นบุคลากรอัตราจ้างที่รอการบรรจุใหม่เป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ให้เกิดสมองไหลอันต่อส่งผลเสียหายต่อองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติในอนาคต



## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 เรื่องข้าราชการตำรวจมียศและข้าราชการตำรวจไม่มียศ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลตำรวจ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศและพยาบาลวิชาชีพที่ได้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการมียศและไม่มียศของพยาบาลวิชาชีพ และ 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการมียศและไม่มียศของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการสัมภาษณ์ (Interview) โดยเป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุม รวมถึงศึกษาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การตอบวัตถุประสงค์งานวิจัยในข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้วางแผนและออกแบบระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 แหล่งข้อมูล
- 3.3 กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)
- 3.4 เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) และการเข้าถึง
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 แนวทางการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศและพยาบาลวิชาชีพที่ได้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และเพื่อเสนอแนะแนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการมียศและไม่มียศของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview) พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการใน

สังกัดเหล่าทัพที่มียศและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้สามารถเข้าใจความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น โดยการวิจัยนี้จะทำให้ทราบถึงข้อดีข้อเสียของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศและพยาบาลวิชาชีพที่ได้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข อันจะนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ในอนาคต ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัยและดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

### 3.2 แหล่งข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ดำเนินการวิจัยโดยใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งก็คือ พยาบาลวิชาชีพ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพ จำนวน 4 คน

3.2.2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 4 คน

### 3.3 กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งก็คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 8 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) รวมทั้งสิ้น 8 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพ จำนวน 4 คน ได้แก่ พยาบาลตำรวจ พยาบาลทหารบก พยาบาลทหารเรือ และพยาบาลทหารอากาศ

กลุ่มที่ 2 พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 4 คน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสันทราย จ.เชียงใหม่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลา พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลราชวิถี และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลขอนแก่น

### 3.4 เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) และการเข้าถึง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) จำนวน 8 คน ดังนี้

ผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้เกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเชิงคุณภาพของ Miles and hubeman (1994, อ้างถึงใน เจริญรัตน์ แทนทอง, 2564) ดังนี้

- 1) ให้มองที่วัตถุประสงค์ก่อนแล้วเลือกตัวอย่างให้สามารถตอบโจทย์วัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ตรงประเด็นมากที่สุด
- 2) ผู้ให้ข้อมูลหรือตัวอย่างต้องสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ดี โดยสามารถให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ และข้อมูลเฉพาะเจาะจงตรงประเด็นเพียงพอต่อการตอบคำถามวิจัยได้
- 3) ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือกลุ่มตัวอย่างต้องสามารถสรุปได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน
- 4) ข้อมูลควรมีความน่าเชื่อถือและเที่ยงตรง
- 5) การวิจัยใช้หลักจริยธรรมถูกต้อง
- 6) มีการวางแผนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสม

จากเกณฑ์ข้างต้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลหรือมุมมองที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาได้ รวมทั้งสิ้น 8 คน คือ พยาบาลตำรวจ จำนวน 1 คน พยาบาลทหารบก จำนวน 1 คน พยาบาลทหารเรือ จำนวน 1 คน พยาบาลทหารอากาศ จำนวน 1 คน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสันทราย จ.เชียงใหม่ จำนวน 1 คน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลา จำนวน 1 คน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลราชวิถี จำนวน 1 คน และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลขอนแก่น จำนวน 1 คน

สำหรับแนวทางหรือวิธีการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการขอความอนุเคราะห์จากพยาบาลวิชาชีพ ในการสัมภาษณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสนับสนุนการวิจัยดังกล่าว

### 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยขอความอนุเคราะห์จากพยาบาลวิชาชีพ จำนวนทั้งสิ้น 8 คน ตามที่กำหนดข้างต้น เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย

### 3.5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของการวิจัย โดยกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ไว้ 4 ประเด็น ดังนี้

- 1) ท่านคิดว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีข้อดีข้อเสียต่างกันอย่างไร?
- 2) ทำไมท่านจึงคิดว่าพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจควรมียศ?
- 3) ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 เกี่ยวกับข้าราชการตำรวจไม่มียศในส่วน of พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ ท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร?
- 4) ถ้าพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจไม่สามารถมียศได้ ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการรับมืออย่างไรต่อไป?

### 3.6 แนวทางการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละบุคคลว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อประเด็นที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะมี ความคล้ายหรือต่างกันได้ตามมุมมองของผู้ให้สัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากคำให้การสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และนำเสนอโดยการจัดระเบียบและสรุปเป็นประเด็นสาระสำคัญ เพื่อนำมาอภิปรายและพรรณนาสรุปผลการศึกษารายต่อไป



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการเปลี่ยนแปลง พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 เรื่องข้าราชการตำรวจมียศและข้าราชการตำรวจไม่มียศ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลตำรวจ มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศและพยาบาลวิชาชีพที่ได้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการมียศและไม่มียศของพยาบาลวิชาชีพ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการมียศและไม่มียศของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ สำหรับงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลการวิจัย และมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ รวมทั้งสิ้น 8 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพ จำนวน 4 คน ได้แก่ พยาบาลตำรวจ พยาบาลทหารบก พยาบาลทหารเรือ และพยาบาลทหารอากาศ กลุ่มที่ 2 พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 4 คน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสันทราย จ.เชียงใหม่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลา พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลราชวิถี และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลขอนแก่น โดยมีการศึกษารายละเอียดจากแบบสัมภาษณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ความแตกต่างระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านลักษณะงาน
- 1.2 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 1.3 ด้านสวัสดิการ



ประเด็นที่ 2 ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อเรื่องพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการ  
ตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจควรที่จะมียศ

ประเด็นที่ 3 ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565  
ที่เกี่ยวกับข้าราชการตำรวจไม่มียศในส่วนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ

ประเด็นที่ 4 แนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.  
2565 ในเรื่องพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจไม่สามารถมียศได้

## **ประเด็นที่ 1 ความแตกต่างระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการใน สังกัดเหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข**

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัด  
เหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้นำมา  
วิเคราะห์ในการเก็บข้อมูลนั้น แบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

### **1.1 ด้านลักษณะงาน**

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้วิจัยพบว่า ลักษณะการทำงาน  
ของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการ  
บรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนั้นแทบจะไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเป็นพยาบาล  
วิชาชีพเหมือนกัน และลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคือมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการ  
จัดบริการสุขภาพแก่ผู้รับบริการอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง และยังเป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อน  
บริการด้านสุขภาพ เนื่องจากพยาบาลเป็นกำลังคนด้านสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับ  
บุคลากรสุขภาพสาขาอื่นๆ เป็นผู้ที่คอยดูแลใกล้ชิดผู้รับบริการมากที่สุดตลอด 24 ชั่วโมง จากการ  
รวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย ได้ให้ข้อมูลในเรื่องลักษณะการทำงานว่า

“...ในเรื่องการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพไม่ว่าจะเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับ  
บรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัด  
กระทรวงสาธารณสุขนั้นไม่แตกต่างกัน เพราะมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายเดียวกันคือการดูแลและ

รักษาผู้ป่วย ไม่ว่าจะผู้ป่วยจะเป็นใคร เราก็ให้การพยาบาลที่เท่าเทียมกัน...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลทหารบก สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566)

จากข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของงานนั้น มีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับผู้ร่วมวิจัยอีกท่าน ซึ่งได้ให้ข้อมูลว่า

“...ในด้านการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไม่ว่าจะเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนั้นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทั้งสองหน่วยงานทำงานลักษณะเดียวกันและได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการเหมือนกัน...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลทหารเรือ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2566)

จากผลการสัมภาษณ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละที่นั้นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเปรียบเสมือนเสาหลักในการดูแลสุขภาพของประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่เจ็บป่วย เพราะพยาบาลเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุดและมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง โดยในการปฏิบัติงานของพยาบาลนั้นเริ่มตั้งแต่การประเมินปัญหาภาวะสุขภาพที่ต้องการการดูแลและให้การช่วยเหลือเพื่อให้ผู้ป่วยสามารถปรับตัวได้ นำแผนการรักษาของแพทย์สู่การปฏิบัติ ป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อน และให้การฟื้นฟูและสร้างเสริมสุขภาพโดยคำนึงถึงความเป็นองค์รวมและความเป็นปัจเจกบุคคลที่มีความต้องการที่แตกต่างกันในผู้ป่วยแต่ละคน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถดูแลตนเองได้และกลับคืนสู่ครอบครัวและสังคมได้อย่างมีความสุข

## 1.2 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ความก้าวหน้าของสายงานวิชาชีพพยาบาลในแต่ละสังกัดนั้น มีความแตกต่างกัน ขึ้นกับสังกัดที่ตัวเองบรรจุอยู่ สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนั้น ได้มีการกำหนดให้เป็นสายงานประเภทวิชาการ โดยกลุ่มอาชีพแพทย์พยาบาล และสาธารณสุข มีชื่อเรียกตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ

พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการ

พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ

พยาบาลวิชาชีพ ระดับเชี่ยวชาญ

พยาบาลวิชาชีพ ระดับทรงคุณวุฒิ

นอกจากนี้ยังมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพไว้ว่า “ต้องได้รับปริญญาตรี หรือปริญญาโท หรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน และต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่งหรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง” หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายแต่ละระดับ แสดงให้เห็นว่าในการพิจารณาคุณสมบัติและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ หากมีคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ ต้องใช้เวลาในการครองตำแหน่ง 6 ปี จึงจะมีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการได้ แต่หากได้รับวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาพยาบาลศาสตร์ และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ จะลดระยะเวลาในการครองตำแหน่งเป็น 4 ปี และ 2 ปี ตามลำดับเป็นต้น

ในส่วน of พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพ ซึ่งแบ่งหน่วยการทำงานแยกกัน โดยการทำงานที่ควบคุมโดยกระทรวงกลาโหมจะได้แก่ พยาบาลทหารบก พยาบาลทหารเรือ และพยาบาลทหารอากาศ ซึ่งการเติบโตในวิชาชีพนี้จะขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยแบ่งตำแหน่งข้าราชการพลเรือนไว้ 4 ประเภท ประกอบด้วย

- 1) ตำแหน่งบริหาร
- 2) ตำแหน่งอำนวยการ
- 3) ตำแหน่งวิชาการ
- 4) ตำแหน่งทั่วไป

ซึ่งพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในสังกัดกระทรวงกลาโหมจะจัดอยู่ในตำแหน่งวิชาการ ซึ่งหมายถึง ตำแหน่งที่บรรจุเข้ารับราชการระดับปริญญาตรี ตามคุณวุฒิการศึกษาที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในตำแหน่งงานนั้น

ส่วนพยาบาลตำรวจนั้น มีการทำงานที่ควบคุมโดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งการเติบโตในวิชาชีพนี้จะขึ้นตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 โดยใช้ระบบชั้นข้าราชการตำรวจ คือ ชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ผู้ที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป โดยแบ่งได้ดังต่อไปนี้

ตำแหน่งรองสารวัตร ได้แก่ ร.ต.ต. – ร.ต.อ. (สบ 1)

ตำแหน่งสารวัตร ได้แก่ พ.ต.ต. (สบ 2)

ตำแหน่งรองผู้กำกับ ได้แก่ พ.ต.ท. (สบ 3)

ตำแหน่งผู้กำกับ ได้แก่ พ.ต.อ. (สบ 4)

ตำแหน่งรองผู้บังคับการ ได้แก่ พ.ต.อ. (สบ 5)

ตำแหน่งผู้บังคับการ ได้แก่ พล.ต.ต. (สบ 6)

สรุปได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพจะเข้าสู่ตำแหน่งใด จะต้องมีความรู้คุณวุฒิการศึกษาที่สอดคล้องตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตามที่กำหนด เพื่อให้การทำงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับการคิดค่าของงานและการจ่ายค่าตอบแทนในแต่ละระดับ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้ร่วมวิจัย ได้ให้ความคิดเห็นในเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพดังนี้

“...เรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพ โดยมียศตำแหน่งซึ่งจะทำให้รู้จักผู้คนในสังกัดเหล่าทัพนั้นในวิชาชีพอื่นๆ ด้วย และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งต่างๆ แต่ข้อเสียคือโอกาสในการแข่งขันเมื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นนั้นยาก มีตำแหน่งในโรงพยาบาลในสังกัดจำนวนน้อย ทำให้โยกย้ายลำบาก ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขสามารถโยกย้ายสถานที่ทำงานได้ทั่วประเทศ มีตำแหน่งในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานค่อนข้างมาก...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลตำรวจ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566)

จากข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้น มีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับผู้ร่วมวิจัยอีกท่าน ซึ่งได้ให้ข้อมูลว่า

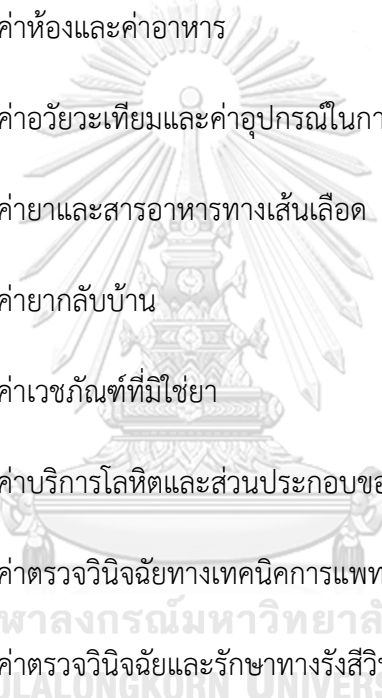
“...พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพ มีโอกาสในการเจริญเติบโตน้อยกว่าเนื่องจากมีโรงพยาบาลในเครือของเหล่าทัพค่อนข้างน้อย ทำให้การโยกย้ายเพื่อการเติบโตค่อนข้างยากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่สามารถโยกย้ายตำแหน่งเพื่อเลื่อนไหลได้มากกว่า...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลโรงพยาบาลสงขลา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566)

จากผลการสัมภาษณ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละสังกัดนั้นมีการเติบโตในสายอาชีพที่ไม่เหมือนกัน และต่างกันออกไปตามแต่ละหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ เพราะฉะนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงควรศึกษาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการเลือกวางแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพตนเองได้อย่างเหมาะสมกับความถนัดและความรู้ความสามารถของตนเองตามที่หน่วยงานส่วนราชการของตนเองกำหนดไว้เพื่อสามารถวางแผนดำเนินการตามความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองให้ประสบความสำเร็จในอาชีพข้าราชการได้

### 1.3 ด้านสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรถือเป็นมาตรการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่ประโยชน์สุขของผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพการทำงานที่องค์กรหรือหน่วยงานที่จะได้รับ จึงจำเป็นต้องหาผลทางส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Sense of Security) ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ (อุทัย หิรัญโต, 2532, น. 152) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1984) และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1969) พบว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและเป็นสิ่งที่พนักงานสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับตามปกติเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมที่เป็นบวกถ้ามนุษย์ได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากพนักงานในด้านผลการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาองค์กรให้ได้ดีขึ้น

ในส่วนของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข นับว่าเป็นข้าราชการและใช้สิทธิกรมบัญชีกลางตามที่รัฐกำหนด โดยระบบเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก สิทธิรักษาพยาบาลข้าราชการ ใช้หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับสถานพยาบาลของรัฐตามรายการและอัตราที่สถานพยาบาลเรียกเก็บ (Fee-for-service) โดยกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้กำหนดอัตรการเบิกจ่ายไว้ นั่นคือ อัตราค่าบริการของสถานพยาบาลของรัฐ ซึ่งจะครอบคลุมการให้บริการรักษาพยาบาลใน 16 หมวด ดังนี้

- 
- หมวดที่ 1 ค่าห้องและค่าอาหาร
  - หมวดที่ 2 ค่าอวัยวะเทียมและค่าอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค
  - หมวดที่ 3 ค่ายาและสารอาหารทางเส้นเลือด
  - หมวดที่ 4 ค่ายากลับบ้าน
  - หมวดที่ 5 ค่าเวชภัณฑ์ที่มีใช้ยา
  - หมวดที่ 6 ค่าบริการโลหิตและส่วนประกอบของโลหิต
  - หมวดที่ 7 ค่าตรวจวินิจฉัยทางเทคนิคการแพทย์และพยาธิวิทยา
  - หมวดที่ 8 ค่าตรวจวินิจฉัยและรักษาทางรังสีวิทยา
  - หมวดที่ 9 ค่าตรวจวินิจฉัยโดยวิธีพิเศษอื่นๆ
  - หมวดที่ 10 ค่าอุปกรณ์ของใช้และเครื่องมือทางการแพทย์
  - หมวดที่ 11 ค่าทำหัตถการและวิสัญญี
  - หมวดที่ 12 ค่าบริการทางการแพทย์
  - หมวดที่ 13 ค่าบริการทางทันตกรรม
  - หมวดที่ 14 ค่าบริการทางกายภาพบำบัดและทางเวชกรรมฟื้นฟู

หมวดที่ 15 ค่าบริการฝังเข็มและค่าบริการการให้การบำบัดของผู้ประกอบโรคศิลปะ  
อื่น

หมวดที่ 16 ค่าบริการอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลโดยตรง<sup>19</sup>

แต่สำหรับสวัสดิการภายในของแต่ละหน่วยงานที่มีพิเศษเพิ่มให้แก่บุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ จะมีข้อได้เปรียบเสียเปรียบแตกต่างกันไปตามหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้ร่วมวิจัย ได้ให้ความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการในวิชาชีพของหน่วยงานตนเอง ดังนี้

“...ในเรื่องสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพได้รับบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพ จะมีข้อได้เปรียบในส่วนของการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่มีให้เฉพาะบุคลากรของหน่วยงานนั้นๆ แต่ในเรื่องสวัสดิการทุนการศึกษาต่อหรือการอบรมเฉพาะทางจะมีโอกาสเข้าถึงยากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเพราะมีค่อนข้างจำกัดและต้องเรียงตามลำดับอาวุโส...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลโรงพยาบาลขอนแก่น สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2566)

จากการให้ข้อมูลด้านสวัสดิการดังกล่าวของผู้ร่วมวิจัยนั้น มีความคิดเห็นสอดคล้องและเห็นต่างกับกับผู้ร่วมวิจัยอีกท่าน ซึ่งได้ให้ข้อมูลว่า

“...สิทธิข้าราชการพยาบาลสามารถเบิกกรมบัญชีกลางได้เช่นเดียวกัน แต่มีข้อแตกต่างที่ข้าพเจ้าเคยได้รับข่าวสารว่า ในการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพ ครอบครัวของผู้ได้รับบรรจุในสังกัดเหล่าทัพสามารถมีสิทธิในการลดหย่อนค่าห้องค่าอาหารโดยไม่เสียส่วนเกินจากสิทธิ แต่ในทางกลับกันถ้าข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพไปใช้บริการโรงพยาบาลรัฐ จะมีค่าห้องส่วนเกินที่จะต้องเสียนอกเหนือจากสิทธิ...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลทหารอากาศ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2566)

จากผลการสัมภาษณ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวง

<sup>19</sup> สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, อัตราค่าบริการ สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กทม.: สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2565).

สาธารณสุขได้รับสิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากกรมบัญชีกลางเหมือนกัน แต่จะมีสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมแตกต่างกันออกไปตามแต่ละหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่แต่ละองค์กรมีให้กับบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพของหน่วยงานตนเองไว้ เพื่อให้บริหารงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

## **ประเด็นที่ 2 ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อเรื่องพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจควรที่จะมียศ**

การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและพยาบาลวิชาชีพในสังกัดเหล่าทัพมีความเหมือนกันในหน้างานในการดูแลผู้ป่วย เนื่องจากเป็นพยาบาลวิชาชีพ และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเหมือนกัน จึงเป็นบุคลากรทางสาธารณสุขที่สำคัญในการดูแลผู้ป่วยอย่างองค์รวม ทั้งในเรื่องร่างกาย จิตใจ และสังคม เพื่อให้ผู้ป่วยมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตใจที่ดี และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข แต่พยาบาลวิชาชีพในสังกัดเหล่าทัพจะแตกต่างออกไปตรงที่การดูแลรักษาผู้ป่วย จะดูแลผู้ป่วยทั้งประชาชนทั่วไปและผู้ป่วยที่เป็นข้าราชการในแต่ละเหล่าทัพ หรือเมื่อมีเหตุการณ์ที่ขอความช่วยเหลือในการปฐมพยาบาลของแต่ละเหล่าทัพเข้ามา พยาบาลวิชาชีพในสังกัดเหล่าทัพก็จะทำหน้าที่ตามที่หน่วยงานนั้นร้องขอเป็นกรณีพิเศษ

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ พบว่า ในส่วนของพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจนั้นได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการตำรวจ ซึ่งยศตำแหน่งเหมือนข้าราชการตำรวจทั่วไป เพื่อที่จะใช้ยศตำแหน่งในการติดต่อประสานงาน สั่งการบังคับบัญชา หรือเมื่อมีการร้องขอจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาทิเช่น การตรวจสุขภาพตำรวจทั่วประเทศ เหตุการณ์ชุมนุมทางการเมือง และมีข้าราชการตำรวจที่ไปควบคุมฝูงชนหรือประชาชนได้รับบาดเจ็บ โรงพยาบาลตำรวจจะออกไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของหน้านั้น ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อเรื่องพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจควรที่จะมียศ ทำให้ได้ข้อมูลจากผู้ร่วมวิจัยว่า



“...การที่พยาบาลตำรวจควรมียศเนื่องจากโรงพยาบาลตำรวจมีการปฏิบัติงานที่หลากหลาย อาทิเช่น การรักษาในโรงพยาบาลตำรวจ และโรงพยาบาลในสังกัด การตรวจสุขภาพตำรวจทั่วประเทศ การดูแลรักษาตำรวจที่ทำการควบคุมสถานการณ์การชุมนุมประท้วงต่างๆ โดยการมียศจะเป็นการทำงานโดยการมีสายบังคับบัญชาทำให้การทำงานมีระบบ นอกจากนี้ยังเป็นการทำให้พยาบาลตำรวจมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดแรงจูงใจทำให้ตนเองมองเห็นโอกาส ในการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลตำรวจ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566)

จากการให้ข้อมูลของผู้ร่วมวิจัยดังกล่าวนี้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับผู้ร่วมวิจัยอีก 2 ท่าน ซึ่งได้ให้ข้อมูลว่า

“...มีความคิดเห็นว่า ด้วยความที่ได้ศึกษาวิชาชีพพยาบาลและได้รับการฝึกพร้อมด้วยตลอดหลักสูตรการศึกษาที่แตกต่างจากพยาบาลทั่วไป ทั้งเรื่องระเบียบวินัย ฝึกรักษาการตำรวจ และได้รับการติดต่อร่วมกิจกรรมหลักๆ กับหน่วยงานสถาบันทหารตำรวจเป็นประจำทุกปี อาทิเช่น กิจกรรมแพทย์สีเหล่า กิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม กิจกรรมวันสำคัญทางสถาบันพระมหากษัตริย์ และวันสำคัญอื่นๆ ของประเทศ จึงเห็นว่ามีความสมบัติน่าสมควรได้รับการติดยศให้...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลทหารอากาศ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2566)

“...ในเมื่อคนที่เลือกเรียนพยาบาลเหล่าทัพและตอนเรียนก็ได้มีการฝึกรักษาการตำรวจร่วมด้วย ซึ่งแตกต่างจากพยาบาลที่อื่น ตอนจบ จุดมุ่งหมายของคนเหล่านั้นก็หวังว่าจะได้มียศมิเช่นนั้นเค้าก็สามารถเลือกเรียนพยาบาลที่ไหนก็ได้ เพราะลักษณะการทำงานก็เหมือนกัน...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลโรงพยาบาลสงขลา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566)

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัยทำให้เห็นว่า ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อเรื่องพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจควรมียศมีความคิดเห็นไปในทางเห็นด้วยกับการมียศตำแหน่ง เนื่องจากเริ่มจากการเข้าศึกษาเป็นพยาบาล ที่ต้องผ่านการทดสอบสมรรถภาพทางกาย ตลอดจนหลักสูตรการศึกษาที่ต้องรับการฝึกรักษาการตำรวจ และเข้าร่วมกิจกรรมกับทางหน่วยงานสถาบันทหารตำรวจ กิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม กิจกรรมวันสำคัญทางสถาบันพระมหากษัตริย์ เป็นต้น รวมไปถึงการปฏิบัติงานพยาบาลในการตรวจสุขภาพ

ตำรวจทั่วประเทศ และการดูแลรักษาตำรวจที่ทำการควบคุมสถานการณ์การชุมนุมประท้วงต่างๆ ทำให้ความคิดเห็นส่วนใหญ่ไปในทางเห็นด้วยกับการมียศของพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจเนื่องจากการเรียนการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม การปฏิบัติงานพยาบาล มีความแตกต่างกันไปจากพยาบาลทั่วไป

### **ประเด็นที่ 3 ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวกับข้าราชการตำรวจไม่มียศในส่วน of พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ**

จากการร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ที่เกี่ยวกับข้าราชการตำรวจไม่มียศ ได้ส่งผลกระทบต่อการสายงานวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเป็นหนึ่งในสายงานนั้นที่จะถูกเปลี่ยนแปลงให้เป็นข้าราชการตำรวจที่ไม่มียศ เนื่องจากเห็นว่าไม่ใช่สายงานหลักและไม่จำเป็นต้องใช้ยศในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลในประเด็นดังกล่าวแล้ว ทำให้พบว่าการปฏิบัติงานบางอย่างของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ จะต้องใช้ยศในการติดต่อประสานงาน การสั่งการตามสายบังคับบัญชา การขอสนับสนุนออกหน่วยในภารกิจสำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาทิ เช่น การชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง กิจกรรมจิตอาสา การตรวจสุขภาพกายและสุขภาพจิตตำรวจทั่วประเทศ เป็นต้น

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ที่เกี่ยวกับข้าราชการตำรวจไม่มียศในส่วน of พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ ทำให้ได้ข้อมูลจากผู้ร่วมวิจัยว่า

“...ไม่เห็นด้วยเนื่องจากการที่พยาบาลตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่มียศตำแหน่ง จะส่งผลให้บุคลากรอยากที่จะลาออกจากงานเพราะค่าตอบแทนน้อยและประกอบกับไม่มียศ ทำให้หากไปทำงานที่อื่นที่ได้รับค่าตอบแทนมากกว่าจะดีกว่านี้...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลโรงพยาบาลราชวิถี สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2566)

จากการให้ข้อมูลดังกล่าวของผู้ร่วมวิจัยนั้นมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับผู้ร่วมวิจัยอีก 3 ท่าน ซึ่งได้ให้ข้อมูลว่า

“...จากการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ที่เกี่ยวกับพยาบาลตำรวจไม่มียศ ดิฉันไม่เห็นด้วยเนื่องจากปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ ยังมีความขาดแคลนอยู่ในทุกๆ หน่วย โดยเหตุผลส่วนใหญ่ที่ยังทำงานอยู่ต่อเนื่องจากมียศ ซึ่งหากเปลี่ยนเป็นพยาบาลตำรวจไม่มียศแล้วนั้น จะทำให้พยาบาลตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่มีอัตราการลาออกมากยิ่งขึ้น และทำให้พยาบาลตำรวจที่ตัดสินใจอยู่ว่าจะลาออกหรือไม่นั้น ตัดสินใจลาออกง่ายมากขึ้น และส่งผลกระทบต่อถึงการรับสมัครพยาบาลเข้ามาทำงานในโรงพยาบาลตำรวจ คือ การมีผู้สมัครลดลง ซึ่งปัจจุบันมีผู้มาสมัครเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจลดลงเหลือเพียงร้อยละ 30...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลตำรวจ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566)

“...ไม่เห็นด้วย เพราะว่าที่จริงแล้วการบรรจุพยาบาลตำรวจมียศก็มีมาตั้งนาน แต่ก็ได้ก่อให้เกิดปัญหาอันใด แล้วโรงพยาบาลตำรวจก็อยู่ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งก็บรรจุข้าราชการตำรวจที่มียศ ฉะนั้นพยาบาลตำรวจที่ทำงานในเครื่องของโรงพยาบาลตำรวจก็ควรจะมียศอย่างเท่าเทียมกันเพราะเราเพียงแค่ทำงานที่แตกต่างกัน และเหตุผลอีกประการคือพยาบาลอีก 3 เหล่าทัพก็มีการประดับยศเหมือนกัน หากเหล่าตำรวจจะไม่มีก็คงมีควร...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลโรงพยาบาลสงขลา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566)

“...สามารถแบ่งได้เป็น 2 กรณี กรณีที่ 1 หากไม่ได้รับยศ ควรที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่งตั้งแต่ได้รับการบรรจุ และควรอดวิชาฝึกตำรวจออกในการเรียนการสอนของพยาบาลตำรวจระดับปริญญาตรี และปรับรูปแบบการบริหารงานเป็นโรงพยาบาลเอกชน ส่วนกรณีที่ 2 หากมียศ ก็สามารถที่จะคงวิชาฝึกตำรวจไว้ในหลักสูตรการเรียนได้ และควรที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่งตั้งแต่ได้รับการบรรจุเช่นกัน...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลโรงพยาบาลสันทราย จ.เชียงใหม่ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566)

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัยทำให้เห็นว่า ส่วนใหญ่ของผู้ร่วมวิจัยได้ให้ข้อมูลในเรื่องพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ที่เกี่ยวกับข้าราชการตำรวจไม่มียศในส่วนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจไว้ว่า ไม่เห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 เพราะการไม่มียศส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องการสั่งการ การประสานงาน รวมไปถึงการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดเหล่าทัพอื่นๆ ก็จำเป็นต้องใช้ศในการปฏิบัติงานซึ่งไม่แตกต่างกันกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจเช่นเดียวกัน ดังนั้นพยาบาล

วิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจก็ควรที่จะเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศ เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดูแลคนไข้ การสนับสนุนภารกิจที่ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติร้องขอ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจต่อไป

#### **ประเด็นที่ 4 แนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ในเรื่องพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจไม่สามารถมียศได้**

การเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ในเรื่องพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจไม่สามารถมียศได้นั้น ได้สร้างแรงสั่นสะเทือนและส่งผลกระทบต่อเป็นวงกว้างแก่บรรดาพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลตำรวจ เนื่องจากการเลือกที่จะมาเป็นพยาบาลในสังกัดเหล่าทัพนั้น ต้องผ่านการฝึกฝนทั้งด้านการเรียนการสอนที่เหมือนกับพยาบาลทั่วไป และผ่านการฝึกที่แตกต่างกับพยาบาลทั่วไป เนื่องจากการเป็นพยาบาลวิชาชีพให้แก่เหล่าผู้พิทักษ์สันติราษฎร์นั้น ต้องมีความอดทน มีความความเข้มแข็ง มีความอ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ และมีสภาพร่างกายและจิตใจที่พร้อมรับการฝึก เพื่อเตรียมพร้อมสนับสนุนภารกิจที่กองทัพต้องการ ดังนั้นการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ในเรื่องพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจไม่สามารถมียศได้นั้น จึงสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษา เพราะถ้าหากมีการนำพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 มาใช้ จะทำให้องค์กรโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะยังคงอยู่ต่อไปได้

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ในเรื่องพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจไม่สามารถมียศได้ ทำให้ได้ข้อมูลจากผู้ร่วมวิจัยว่า

“...แนวทางในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 เรื่องพยาบาลตำรวจไม่มียศคือ ผู้บริหารจะต้องมีการประชุมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบถึงที่มาของการไม่ติดยศให้แก่พยาบาลตำรวจ และแจ้งให้ทราบและชัดเจนโดยทั่วกัน เพื่อที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลโรงพยาบาลขอนแก่น สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2566)

จากการให้ข้อมูลดังกล่าวของผู้ร่วมวิจัยนั้นมีความคิดเห็นสอดคล้องและเห็นต่างกับผู้ร่วมวิจัยอีก 3 ท่าน ซึ่งได้ให้ข้อมูลว่า

“...หากเป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชาก็ต้องปฏิบัติตาม ไม่สามารถขัดคำสั่งได้ แต่ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะแนวทางในการรับมือว่าหากจะเปลี่ยนเป็นพยาบาลตำรวจไม่มีศ ควรที่จะปรับรูปแบบการบริหารงานเป็นโรงพยาบาลให้เป็นรูปแบบเอกชน และการเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินประจำตำแหน่ง ให้เหมือนกับข้าราชการที่สังกัดกระทรวงฯ เพื่อความเท่าเทียมและเป็นธรรม...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลโรงพยาบาลสันทราย จ.เชียงใหม่ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566)

“...แนวทางในการรับมือคือ 1. เพิ่มอัตราเงินเดือน และฐานเงินเดือนให้มากขึ้น 2. เพิ่มจำนวนบุคลากร เพื่อลดชั่วโมงการทำงาน 3. เพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลตำรวจ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566)

“...แนวทางการรับมือสำหรับพยาบาลตำรวจที่บรรจุแล้ว ควรได้รับเงินชดเชยเท่ากับจำนวนความสามารถในการปฏิบัติงานไปจนถึงขั้นยศที่สูงสุดของระดับพยาบาล ให้สิทธิการรักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัวเหมือนสิทธิข้าราชการ และควรได้รับเงินบำเหน็จครบตามอายุราชการที่ได้ปฏิบัติงานเป็น 30 เท่ากับการได้รับเงินบำนาญ...” (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลทหารบก สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566)

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัยทำให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 นั้น ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ เนื่องจากการได้บรรจุเข้ารับราชการตำรวจและได้รับพระราชทานยศเป็นแรงจูงใจสำคัญแก่พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งหากในอนาคตมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 แนวทางในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อป้องกันพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของโรงพยาบาลตำรวจหลังไหลสู่ภายนอก หรือไปปฏิบัติงานในภาคเอกชน ได้แก่ การเพิ่มเงินประจำตำแหน่ง การปรับฐานเงินเดือน การเพิ่มบุคลากร และการปรับสวัสดิการ ให้เหมือนกับข้าราชการที่บรรจุในสังกัดกระทรวงฯ เพื่อให้บุคลากรที่เป็นพยาบาลวิชาชีพยังคงอยู่ในหน่วยงานและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตำรวจต่อไป

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการเปลี่ยนแปลง พระราชบัญญัติตำรวจ แห่งชาติ พ.ศ. 2565 เรื่องข้าราชการตำรวจมียศและข้าราชการตำรวจไม่มียศ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลตำรวจ มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็น ข้าราชการตำรวจที่มียศและพยาบาลวิชาชีพที่ได้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข ตามร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการมียศและไม่มียศ ของพยาบาลวิชาชีพ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจ แห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการมียศและไม่มียศของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็น ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ สามารถสรุปได้ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา และอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการเก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลจากการ สัมภาษณ์ในบทที่ 4 จึงสามารถนำวิเคราะห์ข้อมูลและเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งสามารถ แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

##### 5.1.1. ความแตกต่างระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่า ทပ်และพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จากการศึกษาประเด็นเรื่องความคิดเห็นของความแตกต่างระหว่างพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการใน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

##### (1) ด้านลักษณะงาน

ในเรื่องลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการใน สังกัดเหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวง สาธารณสุขนั้น แทบจะไม่แตกต่างกันเพราะให้การพยาบาลผู้ป่วยทั้งในด้านร่างกายละ ด้านจิตใจเหมือนกัน แต่สิ่งที่พยาบาลวิชาชีพในสังกัดเหล่าทัพปฏิบัติงานเพิ่มมา ได้แก่ การดูแลสุขภาพและตรวจสุขภาพประจำปีข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพ การออกหน่วย

ปฐมพยาบาลในภารกิจที่ทางเหล่าทัพได้มอบหมาย เช่น ภารกิจจิตอาสา การชุมนุม เรียกร้องทางการเมือง เป็นต้น

(2) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพในสังกัดเหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการเหมือนกันแต่ขึ้นกับสังกัดที่แตกต่างกัน ดังนั้นความก้าวหน้าในวิชาชีพของแต่ละสังกัดนั้นจะไม่เหมือนกัน ขึ้นกับตำแหน่ง สายงานที่ตนเองอยู่ จากการศึกษาข้างต้นทำให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพในสังกัดเหล่าทัพจะเติบโตช้ากว่าพยาบาลวิชาชีพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากมีโรงพยาบาลในสังกัดค่อนข้างน้อย ซึ่งส่งผลให้การเติบโตในตำแหน่งล่าช้าและเป็นไปตามลำดับ ต่างจากโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีโรงพยาบาลในสังกัดทั่วประเทศ

(3) ด้านสวัสดิการ

สวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพได้รับบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขถือว่าได้รับสิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากกรมบัญชีกลางเหมือนกัน แต่จะมีสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ละหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ ในส่วนของเงินประจำตำแหน่งและเงินเวรพิเศษนอกเวลา พยาบาลวิชาชีพในสังกัด กระทรวงสาธารณสุขจะได้รับมากกว่าพยาบาลวิชาชีพในสังกัดเหล่าทัพ

### 5.1.2 ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อเรื่องพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการ ดำรงในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจควรที่จะมียศ

ความคิดเห็นไปในทางเห็นด้วยกับการมียศตำแหน่ง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจถือว่าเป็นพยาบาลในสังกัดเหล่าทัพ ซึ่งได้รับการเรียนการสอน การฝึกอบรมที่ต่างจากพยาบาลทั่วไป โดยให้การปฏิบัติงานพยาบาลแก่ผู้ป่วยเหมือนกัน แต่ต่างกันตรงที่ ภาระงานพิเศษที่เพิ่มเข้ามา อาทิเช่น การฝึกวิชาการตำรวจ และเข้าร่วมกิจกรรมกับทางหน่วยงาน สถาบันทหารตำรวจ กิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม กิจกรรมวันสำคัญทางสถาบันพระมหากษัตริย์ เป็นต้น รวมไปถึงการปฏิบัติงานพยาบาลในการตรวจสุขภาพกายและสุขภาพจิตตำรวจทั่วประเทศ และการดูแลรักษาตำรวจที่ทำการควบคุมสถานการณ์การชุมนุมประท้วงต่างๆ เป็นต้น จึงทำให้ความ

คิดเห็นส่วนใหญ่ไปในทางเห็นด้วยกับการมีศของพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ

### 5.1.3 ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ที่เกี่ยวกับข้าราชการตำรวจไม่มีศในส่วนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ

จากพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจไม่มีศในส่วนของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 เพราะการไม่มีศส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องการสั่งการ การประสานงาน รวมไปถึงการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆ ที่ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติร้องขอ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจก็ควรที่จะเป็นข้าราชการตำรวจที่มีศ เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดูแลคนไข้ การสนับสนุนภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจต่อไป

### 5.1.4 แนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ในเรื่องพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจไม่สามารถมีศได้

แนวทางในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 เพื่อป้องกันพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของโรงพยาบาลตำรวจหลังไหลสู่ภายนอกหรือไปปฏิบัติงานในภาคเอกชน ได้แก่ การเพิ่มเงินประจำตำแหน่ง การปรับฐานเงินเดือนหรือค่าเวรพิเศษนอกเวลา การเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการเพื่อลดภาระงาน และการปรับสวัสดิการให้เหมือนกับข้าราชการที่บรรจุในสังกัดกระทรวงฯ เพื่อให้บุคลากรที่เป็นพยาบาลวิชาชีพยังคงอยู่ในหน่วยงานและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตำรวจต่อไป

## 5.2 ข้อจำกัดของการวิจัย

5.2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดเหล่าทัพและพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสามารถใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในสังกัดอื่นๆ ได้ในบางส่วนของเนื้อหา เนื่องจาก



บางส่วนของเนื้อหา อาทิเช่น สวัสดิการ ค่าตอบแทนเวรนอกเวลาพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง แตกต่างกันออกไปตามแต่ละหน่วยงาน

5.2.2. ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในจำนวนที่น้อย แต่พยายามให้ครอบคลุมความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพทั้งในสังกัดเหล่าทัพและในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อป้องกันความคิดเห็นที่เกิดความเบี่ยงเบนในคำตอบมากเกินไป

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิเคราะห์ ประเมินผลความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการเปลี่ยนแปลง พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 เรื่องข้าราชการตำรวจมียศและข้าราชการตำรวจไม่มียศ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลตำรวจ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ผลการศึกษา และนำไปสู่ข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1. การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ควรมีการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาต่อยอดโดยการสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

5.3.2.1. ในการร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 คณะกรรมการข้าราชการตำรวจควรสอบถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รับฟังข้อได้เปรียบเสียเปรียบ และหาแนวทางในการร่วมมือร่วมกันของผู้ได้รับผลกระทบ เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อทุกฝ่ายน้อยที่สุดและส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างพยาบาลวิชาชีพและสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างมีความสุข

5.3.2.2. ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยน่าจะมีประโยชน์ต่อคณะกรรมการข้าราชการตำรวจและสำนักงานกำลังพลในการหาแนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 และนำไปสู่การช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการวางแผนการเจริญเติบโต การกำหนดหน้าที่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ยศ และตำแหน่ง ที่ควรจะได้รับในอนาคต

### 5.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

5.3.3.1. การวิจัยครั้งนี้สามารถต่อยอดองค์ความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์ในเรื่องความมั่นคงในอาชีพที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐและป้องกันภาวะสมองไหลจากหน่วยงานภาครัฐไปสู่ภาคเอกชน



## บรรณานุกรม

- Pornchai, Khantong. "แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ." *Research and Development Journal, Loei Rajabhat University* 15, no. 52 (2020): 42-52.
- "ประวัติความเป็นมา พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรของโรงพยาบาลตำรวจ." 2565. กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ. บริษัท สำนักพิมพ์สื่อตะวันออก จำกัด: กองการพยาบาล, 2561.
- กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์. "โครงการสมองไหลกลับ : การดำเนินงานจากสมองไหลกลับสู่สมองไหลเวียน." *วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์* (2551): 3-12.
- กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, รัชฎาพร สะละหมัด. *โครงการสมองไหลกลับ: สถานะ ดำเนินการมาตรการเสริม และปัจจัย กำหนดความสำเร็จ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สถาบัน ทรัพยากรมนุษย์* (2007).
- จิรัฐโสตา ชุตตภวณันท์กุล. "แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรมเบื้องต้น." Paper presented at the รายงานการประชุม Graduate School Conference, 2023.
- ชวาพร เป็นกล. "ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ." *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์* (2559): 103-15.
- ดวงพร อุไรวรรณ. "ภาวะสมองไหลของประเทศไทยกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเมื่อเข้าสู่ประชาคม อาเซียน." *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์* 18(2) (2559): 89-100.
- "ความหมายของความคิดเห็น." 2560.
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. "ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัท รัฐวิสาหกิจให้ บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y." มหาวิทยาลัยมหิดล, 2022.
- ผดุงศักดิ์ กลั่นเสนาะ. "การปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องนโยบายรัฐ : กรณีศึกษาการบรรจุข้าราชการ พลเรือนกลาโหมในหน่วยทหาร (หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง การบริหารงานภาครัฐและ กฎหมายมหาชน รุ่นที่ 9)." สถาบันพระปกเกล้า, กรุงเทพฯ (2553).
- ภัทรภรณ์ ฮงหวล. "ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่ง ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร กระทรวงสาธารณสุข กรณี ศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง." *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ / Academic Services Journal, Prince of Songkla University* 26, no. 1 (2015): 51-62.
- "พระราชกฤษฎีกา ข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ พ.ศ. 2558." 2558.

"พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561." 2561.

"พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565." 2565.

สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. อัตราค่าบริการ สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กทม.: สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2565.

สยาม เมฆไหว. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 12 (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ." มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี (2559).

"ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 10) พ.ศ.2560 ข้อ 23 โรงพยาบาลตำรวจ." 2560.





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ร.ต.ท.หญิง รัตนากร สมโพธิ์
วัน เดือน ปี เกิด	07 July 1993
สถานที่เกิด	เชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	63/5 ถ.แก้วนารัฐ ต.วัดเกต อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50000



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY