

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสถานะสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม มีระบบการสื่อสารแบบไร้พรมแดน ในการดำเนินงานมีการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด และความเป็นเลิศขององค์กร ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาองค์กรเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ในยุคของการแข่งขัน เช่นเดียวกับการบริการสุขภาพ มีการเปลี่ยนแปลงมากมาย ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางการแพทย์ สารสนเทศ เศรษฐกิจ และสังคม มีผลให้ความต้องการของประชาชนเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับโครงสร้างของประชากรและสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป มีผู้สูงอายุมากขึ้น ลักษณะความเจ็บป่วยเป็นลักษณะที่ซับซ้อนรุนแรงยากต่อการดูแลรักษา ผู้ใช้บริการมีความรู้ และ มีความคาดหวังมากขึ้น รวมทั้งมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามสิทธิของผู้ใช้บริการ ด้วยเหตุนี้ องค์กรต่างๆ จึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงระบบบริการให้มีคุณภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพของบริการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด การที่บุคลากรจะสามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพได้นั้น ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน 2548)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรซึ่งจะส่งผลต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร โดยการประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคลและความพอใจของคนงานกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท 2547) ดังผลการศึกษาของศักดิ์สุริยา เสนาทิพย์ และ วุฒิพงศ์ คงทอง (2553) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการทำงานที่ทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพ มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนางานและการเพิ่มผลผลิต รวมถึงการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของโอภาส วิเศษ (2547) ที่ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวบ่งชี้ว่า บุคคลนั้นได้ทำงานอย่างมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของสังคม เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกเป็นสุขพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการ

ทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากร (นันทพร บุษราคัมวดี และ คณะ 2551) เช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญยิ่งในการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีของประชาชน (ปราชญ์ บุญยวงศ์วิโรจน์ 2551)

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดของระบบบริการสุขภาพและมีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ให้บริการ ทั้งในด้านการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี ด้านการรักษาพยาบาลผู้ให้บริการที่มีความเจ็บป่วยให้หายจากโรคที่เป็นอยู่ (ปราชญ์ บุญยวงศ์วิโรจน์ 2551) ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพย่อมมีผลต่อคุณภาพบริการพยาบาลที่ให้กับผู้ให้บริการ พยาบาลวิชาชีพจึงต้องได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อให้สามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับผู้อื่นหรือผู้ให้บริการได้ แต่ในปัจจุบันพบว่า พยาบาลวิชาชีพบางส่วนลาออกจากองค์การพยาบาลเพื่อประกอบอาชีพอย่างอื่นทำให้เกิดวิกฤตการขาดแคลนพยาบาล แม้ว่ากระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงศึกษาธิการรวมถึงสถาบันการศึกษาเอกชนได้ร่วมกันผลิตบุคลากรพยาบาลได้ปีละ 6,910 คน (กฤษดา แสวงดี 2550) แต่ยังพบว่า ในปี 2550 พยาบาลวิชาชีพขาดแคลนอยู่มากกว่า 30,000 คน นอกจากนี้ยังพบว่า อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น จากร้อยละ 2.4 ในปี 2542 เป็นร้อยละ 4.2 ในปี 2548 (สำนักสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ กระทรวงสาธารณสุข 2550) ทำให้พยาบาลบางส่วนที่ยังคงอยู่ในระบบบริการสุขภาพต้องทำงานหนัก มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพบริการ หากไม่ได้รับการแก้ไขโดยด่วน ผลเสียจะตกอยู่ที่ประชาชนผู้ให้บริการ รวมถึงสังคมและประเทศชาติได้ (ปราชญ์ บุญยวงศ์วิโรจน์ 2551)

ในระยะเวลา 5-10 ปีที่ผ่านมา ความต้องการทางด้านสุขภาพของประชาชนเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว มีภาวะเจ็บป่วยซับซ้อนมากขึ้น จึงมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่สามารถขยายขอบเขตการให้บริการสุขภาพขั้นสูง จึงได้มีความพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพการบริการและพัฒนาผลลัพธ์การบริการทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลวิชาชีพขั้นสูงเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ให้บริการ และสนองตอบเป้าหมายหลักของระบบสุขภาพ (ฉวีวรรณ ธงชัย 2550) ส่งผลให้พยาบาลต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทอย่างมากมาทั้งแนวกว้างและแนวลึก โดยต้องปรับตัวทั้งด้านความรู้ และการใช้ทรัพยากรให้เข้ากับสถานการณ์ของงานอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพมีขอบเขตของการตัดสินใจที่กว้างขวางและเป็นอิสระมากขึ้น (รัชนี ศุภจินทรรัตน์ 2546) พยาบาลที่ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความชำนาญเฉพาะทางพิเศษในการปฏิบัติงานหรือ “พยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์” จึงมีขอบเขตหน้าที่และลักษณะการทำงานกว้างและลึกกว่าพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ขั้นสูง (Advanced practice nurse) มีวิวัฒนาการจากการที่รัฐบาลอเมริกันประสบปัญหาความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพและมีปัญหาค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพที่สูงมาก โดยเริ่มมีการสอบเพื่อรับวุฒิบัตรรับรองเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงในปี 1974 จึงได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สมจิต หนูเจริญกุล, ทศนา บุญทอง, วรณวิไล จันทราภา 2544) นอกจากนี้การปฏิบัติงานของพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์มีความแตกต่างจากการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป โดยพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ต้องใช้สมรรถนะและทักษะเฉพาะทางเชิงลึกมากกว่าพยาบาลวิชาชีพในการดูแลผู้ใช้บริการ อย่างไรก็ตาม พยาบาลไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพหรือพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ต่างต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทำให้เกิดความชำนาญและทักษะของวิชาชีพมากขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพตามขอบเขตหน้าที่ที่ขยายมากขึ้นได้ บทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพทั้ง 2 ระดับ

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพเท่านั้นและผลการศึกษา? ส่วนใหญ่ในระยะ 20 ปีที่ผ่านมา พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ศิริกุล จันทรพุ่ม 2543, จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง 2543, นิยดา สุขเจริญ 2545, ภัทรา เพือกพันธ์ 2546) ตัวอย่างเช่น รัตนา รองทองกุล (2543) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34) และชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน of บุคลากรสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้งของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขทั้งภายในและภายนอกประเทศนับเป็นเรื่องสำคัญที่สุดประการหนึ่ง ที่ควรได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลให้ดีขึ้นต่อไป ซึ่งจะส่งผลดีต่อการให้บริการอย่างมีคุณภาพให้กับผู้ใช้บริการ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานทั่วไปและพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์จะเป็นเรื่องสำคัญที่น่าสนใจศึกษาแต่ในหลายโรงพยาบาลก็ยัง

ไม่มีการศึกษาอย่างชัดเจนว่าเป็นอย่างไร โดยเฉพาะในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในประเทศไทยจัดเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ที่ให้บริการผู้ป่วยในระดับตติยภูมิ ตามปกติโรงพยาบาลเหล่านี้ไม่สามารถจำกัดจำนวนการรับผู้ป่วยได้ พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานทั่วไปและพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ต้องทำงานหนักและมีภาระงานมากเนื่องจากมีจำนวนผู้ป่วยที่รับไว้รักษามากกว่าจำนวนเตียงที่มีไว้รับผู้ป่วยจริง จากข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุขรายงาน ว่า ปี 2548-2550 มีพยาบาลลาออก 841 คน (อรทิพา ส่องศิริ 2551) ทำให้พยาบาลบางหน่วยงานต้องทำงานหนักมาก ต้องทำงานวันละ 8- 16 ชั่วโมง เนื่องจากต้องขึ้นเวร 2 เวรในวันเดียวกัน ปริมาณภาระงานมาก แต่จำนวนพยาบาลไม่เพียงพอที่จะให้บริการผู้ใช้บริการที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์แม้จะทำงานเชิงลึกกว่าพยาบาลวิชาชีพ แต่ก็มีความโน้มมน้ำว่าจะต้องทำงานที่หนักมากเช่นกัน (อิชชา สุวรรณกุล 2547) การที่มีบุคลากรไม่เพียงพอส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรและอาจกลายเป็นปัญหาความเครียดได้ มีโอกาสเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเหนื่อยล้า งานหนัก งานมาก (อนุวัฒน์ ศุภชุตกุล 2546) อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

โดยสรุป คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งจากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่จะมีความรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ แต่ไม่พบว่ามีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และไม่มีการศึกษาเปรียบเทียบกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีให้เกิดการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้บริการต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 270 คน เปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์จำนวน 172 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุขปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม ถึง 30 ตุลาคม 2553 รวมระยะเวลา 6 เดือน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษาคือ

3.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

3.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของวอลตัน (Walton 1973) เนื่องจากแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตันมีองค์ประกอบครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลทั้ง 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสใน

การใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมให้สอดคล้องกับหน่วยงาน สิทธิส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงาน การทำงานกับชีวิตโดยรวม และความรับผิดชอบของชีวิตการทำงานที่มีต่อสังคม

5. สมมุติฐานการวิจัย

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป มีความแตกต่างกัน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการดำเนินชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ / พยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการจากการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสมดุลของชีวิตส่วนตัวของตนเอง มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าคุณค่าจากการทำงานนั้นๆ โดยส่งผลต่อการมีสุขภาพดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ รวมทั้งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล สามารถวัดได้โดยใช้แบบประเมินตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton , 1973) ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลไว้ดังนี้

6.1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน รางวัล และค่าตอบแทนต่างๆ อย่างยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความสามารถและศักยภาพที่มี

6.1.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and health working condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานซึ่งไม่มีอันตรายและเอื้ออำนวยต่อการทำงานโดยมีสิ่งแวดล้อมที่ดีด้านกายภาพ สร้างความรู้สึกผ่อนคลาย มีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและได้รับอันตรายน้อยที่สุด รวมทั้งมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เป็นมาตรฐาน

6.1.3 โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล (Immediate opportunity to use and develop human capacities) หมายถึง การที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีความอิสระในการทำงาน มีการใช้ทักษะที่หลากหลาย และได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะในงานที่ทำ

6.1.4 โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) หมายถึง การที่มีโอกาสก้าวหน้าในงาน โดยได้รับการปรับตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น และมีความมั่นคงด้านการงานและรายได้

6.1.5 การบูรณาการทางสังคมให้สอดคล้องกับหน่วยงาน (Social integration in the work organization) หมายถึง การที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานโดยไม่มีอคติ และได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน

6.1.6 สิทธิส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงาน (Constitutional in the work organization) หมายถึง การได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลและมีความเสมอภาคในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

6.1.7 การทำงานและชีวิตโดยรวม (Work and the total life space) หมายถึง การที่มีการจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว โดยมีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในครอบครัว ในชีวิตส่วนตัว และในสังคมอย่างเหมาะสมและสมดุลกับการทำงาน

6.1.8 ความรับผิดชอบต่อชีวิตการทำงานที่มีต่อสังคม (The social relevance of work life) หมายถึง การที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคมซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และรับรู้ถึงคุณค่าของงานและอาชีพของตนเองที่มีต่อสังคม

6.2 พยาบาลวิชาชีพ (Professional Nurse or Registered Nurse) หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีคุณสมบัติเป็นพยาบาลวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาการพยาบาล พ.ศ.2528 ที่ได้สอบขึ้นทะเบียนและได้รับอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาล

5.3 พยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (Advance Practice Nurse) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความชำนาญเฉพาะทางสาขาการพยาบาล ได้สอบขึ้นทะเบียน และได้รับอนุมัติบัตรเป็นพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและผดุงครรภ์โดยผ่านการสอบตามคุณสมบัติที่สภาการพยาบาลกำหนดไว้

6.4 โรงพยาบาลศูนย์ (Central hospital) หมายถึง โรงพยาบาลที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการผู้ป่วยที่มีปัญหาด้านสุขภาพระดับที่ยุ่ยากและซับซ้อน โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านต่างๆ และมีแพทย์เฉพาะทาง ทุกสาขาตามที่กระทรวงกำหนด มีเตียงสำหรับรับผู้ป่วยไว้ให้การดูแลรักษาพยาบาลมากกว่า 500 เตียงขึ้นไป

6.5 โรงพยาบาลทั่วไป (General hospital) หมายถึง โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลที่ให้การรักษาในระดับทุติยภูมิในระดับจังหวัดหรือ

อำเภอที่มีขนาดใหญ่ มีจำนวนเตียงสำหรับรับผู้ป่วยไว้ให้การดูแลรักษาพยาบาลตั้งแต่ 200-500 เตียง ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ต้องปฏิบัติงาน โดยผู้เชี่ยวชาญและแพทย์เฉพาะทางสาขาหลักที่สำคัญ

7. ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรตระหนักถึงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งคนและงาน ในองค์กร และพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าทัดเทียมวิชาชีพอื่นๆ ต่อไป

