

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูประบบสุขภาพและทิศทางการพัฒนาสุขภาพหรือสุขภาพของแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) มุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาสุขภาพดีเป็นผลจากสังคมดี เพื่อมุ่งสร้างระบบสุขภาพพอเพียง เพื่อสร้างให้สุขภาพดี บริการดี สังคมดี ชีวิตมีความสุข พอเพียงอย่างยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับการสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ภายใต้แนวปฏิบัติปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (กระทรวงสาธารณสุข, 2550ก) การพัฒนาบุคคลในแต่ละองค์กรจะทำหน้าที่ส่งเสริมแต่เรื่องทักษะในการทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ต้องส่งเสริมเรื่องพลังที่จะทำงานด้วย หากเราจัดให้เกิดความสมดุล จัดสรรชีวิตในหน้าที่การงานให้เหมาะสม เกื้อกูลกับการใช้ชีวิตหรือใช้ชีวิตที่ดี ก็จะนำไปสู่การทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการทางการแพทย์ทำหน้าที่เป็นสถานบริการด้านหน้า การบริการครอบคลุมกิจกรรมกว้างขวางตั้งแต่การสาธารณสุขมูลฐาน จนถึงบริการทางการแพทย์ทุติยภูมิ เป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับอำเภอซึ่งให้บริการแก่ประชาชนที่มีอาการของโรคไม่ซับซ้อน โดยเน้นให้บริการสาธารณสุข เป็นศูนย์บริการและวิชาการทางด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การปรับปรุงสุขภาพิบาลและสิ่งแวดล้อมชุมชน และการฟื้นฟูสภาพในระดับอำเภอ ขณะเดียวกันก็ยังให้การสนับสนุนทางวิชาการแก่สถานีอนามัย และชุมชนในพื้นที่นั้นด้วย (กระทรวงสาธารณสุข, 2550ข)

โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่เติบโตอย่างรวดเร็ว ทั้งในระดับชาติและในระดับท้องถิ่น ซึ่งได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงาน โครงสร้างองค์กร และระบบการบริการสาธารณสุข ปัญหาอุปสรรคที่โรงพยาบาลชุมชนกำลังเผชิญอยู่ก็คือความขาดแคลนทรัพยากร โดยเฉพาะกำลังคน ภาระงานที่หนักเกินกว่าที่จะอดทนในการประกอบวิชาชีพต่อไป รวมถึงการขาดสวัสดิการและอำนาจในการตัดสินใจ ที่จะหล่อเลี้ยงและเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ยาวนานขึ้น ความต้องการของตลาดภาคเอกชนและต่างประเทศเพิ่มขึ้น (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2550) การปฏิบัติงานในปัจจุบันยังคงพบว่พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานมากไม่สอดคล้องกับจำนวนพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานนอกเวลาในหน่วยงานจำนวนมากขึ้น จำนวนผู้ป่วยมีเพิ่มขึ้นหรือมีอาการรุนแรงขึ้น ทำให้การ

ปฏิบัติการพยาบาลมีความยุ่งยากและซับซ้อนขึ้น ขณะเดียวกันพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนต้องเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง มีการจัดการความรู้ เพื่อให้ได้วิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้มาตรฐานการทำงานแบบใหม่ และมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่สำคัญการบริหารการพยาบาลเพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน, 2547) ทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการทรัพยากรของตนเองให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้สามารถดึงความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2547) การพัฒนาและส่งเสริมพลังที่จะทำงานของทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาลที่มีอยู่เป็นถึงสำคัญสูงสุดในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

พลังที่จะทำงาน หมายถึงความพร้อมของบุคคลในการทำงานของตนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและในการทำงานนั้นสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างสูงสุดเป็นกระบวนการของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับงาน ซึ่งเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์คือสุขภาพและความสามารถในการหน้าที่ของร่างกาย จิตใจ และสังคม การเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญ ค่านิยม ทักษะ และสัมพันธ์กับความต้องการของงานทั้งร่างกายและจิตใจ การสื่อสาร การจัดการ และสิ่งแวดล้อมของงาน (Ilmarinen & Toumi, 2004) เป็นการสร้างความสมดุลระหว่างคนทำงานและความต้องการของงาน ทำให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุและประสบความสำเร็จ (Hasselhorn, Tackenberg, Buesher, Simon, Kuemmerling, & Mueller, 2003) เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต (Dynamic) ที่มีการเปลี่ยนแปลงจากหลายสาเหตุตลอดช่วงวัยทำงานของคน (Ilmarinen, 2006) และผลลัพธ์ที่ได้ที่เกิดจากพลังที่จะทำงานมากคือผลงานที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ความผาสุกของชีวิต และคุณภาพการทำงานดีแม้อายุจะมาก (Ilmarinen, Toumi, & Seitsamo, 2005) พลังที่จะทำงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตโดยที่มีความสัมพันธ์อย่างมากกับปัจจัยด้านจิตสังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการคงไว้ซึ่งพลังในการทำงาน จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านจิตสังคม และสิ่งแวดล้อม (Min – Chi Chiu, Mao-Jiun Wang, Chin-Wei Lu, Shung-Mei Pan, Masaharu Kumashiro, & Ilmarinen, 2007) การที่มีการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดี สิ่งแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม ความสัมพันธ์ในกลุ่มคนทำงานดีและภาวะผู้นำที่ดีเป็นบทบาทสำคัญที่จะทำให้พลังที่จะทำงานของบุคคลดีและทำให้สถานที่ทำงานที่มีความสุขและพึงพอใจ (Ilmarinen, Raija, Jorma, & Seppo, 2008)

งานวิจัยของ ฮอสซุ, เล็พเพเน็ม, แรนต์ต้า และลูฮีวาร์ (Hopsu, Leppänen, Ranta, & Louhevaara, 2005) พบว่า พลังที่จะทำงานมากเมื่อสภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ดัชนีมวลกายสมดุล สุขภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม มีผลต่อพลังที่จะทำงาน นอกจากพลังที่จะทำงานจะ

มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพแล้ว ยังพบว่าพลังที่จะทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตใจ และความผาสุกซึ่งได้แก่ความพึงพอใจ ความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงาน งานวิจัยของ จูดิท (Judith, 2006) พบว่าพลังที่จะทำงานมีความสัมพันธ์กับอายุ และลักษณะงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะ กล่าวคือพลังที่จะทำงานมากในอายุที่มากและงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญในงานสูง เช่นนักดับเพลิง คนที่ทำงานในรพพยาบาล ตำรวจ แพทย์เฉพาะทาง นักบิน นักบินอวกาศ ความเชี่ยวชาญในงานความรู้ในอาชีพมากขึ้นมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการทำงาน ของพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญ (Susan Letvak, & Raymond Buck, 2008) งานวิจัยของ คาเมอริน และคณะ (Camerin, Conway, Van Der Heijden, Estryn-Behar, Costa, & Hasselhorn, 2008) พบว่า พยาบาลประเทศอิตาลีที่มีอายุน้อยมีพลังที่จะทำงานที่ต่ำเมื่อมีความคิดที่จะออกจากงานและสาเหตุที่ออกจากงานเกี่ยวข้องกับโอกาสที่เหมาะสมของชีวิตและงานเช่นการศึกษาต่อ การย้ายกลับไปบ้านเกิด พยาบาลที่มีอายุมากมีพลังที่จะทำงานที่ต่ำเมื่อออกจากงานเนื่องจากอารมณ์ที่เบื่อหน่าย นั่นคือพลังที่จะทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการของงานและสภาพจิตใจ งานวิจัยของ อีสทริน บีฮาร์ และคณะ (Estryn-Behar, Kreutz, Le Nezet, Mouchot, Camerino, Salles, Ben-Brik, Meyer, Caillard, Hasselhorn, & The Nest Group, 2005) พบว่าพลังที่จะทำงานที่ต่ำ เกิดจากความต้องการในงาน ความคลุมเครือเกี่ยวกับการรักษา งานวิจัยของ คาเมอริน และคณะ (Camerino, Conway, Van Der Heijden, Van Der Schoot, Pokorski, Estryn-Behar, Hasselhorn, & The Nest Group, 2005 ) พบว่าหน้าที่ความรับผิดชอบหลายหน้าที่ ความคลุมเครือเกี่ยวกับการรักษาผู้ป่วย ความไม่ชัดเจนของงาน มีผลโดยตรงต่อพลังที่จะทำงาน ความต้องการในงานที่สูง ความซับซ้อนในงานที่สูง งานที่ควบคุมได้น้อย งานวิจัยของ โรเบิร์ต และวิลเล็ม (Robert & Willem, 2005) พบว่าพลังที่จะทำงานมีความสัมพันธ์ด้านลบกับงานที่มากเกินไป งานวิจัยของ ลูเซีย และคณะ (Lúcia, Luciana, Bahby, Rosane, Frida, & Paul, 2007) พบว่าพลังที่จะทำงานของบุคคลในฝ่ายการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปที่เกิดจากชั่วโมงในงานในอาชีพและชั่วโมงในงานบ้าน นั่นคือพลังที่จะทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการของงาน (Camerino et al., 2008) งานวิจัยของ อีสทริน บีฮาร์ และคณะ (Estryn-Behar et al., 2005) พบว่าพลังที่จะทำงานที่ต่ำ เกิดจาก การไม่ค่อยได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ จะพบว่ามีการศึกษาตัวบ่งชี้ที่มีต่อพลังที่จะทำงานเช่น ความสามารถในการทำหน้าที่ของโครงสร้างต่าง ๆ ในร่างกาย ความสามารถในการทำหน้าที่ของด้านจิตใจเช่นการรับรู้ ความคิด ความเข้าใจ ความรู้ในงานที่ทำ ทักษะในในงาน ความพึงพอใจ ความรู้สึกรักการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา การสื่อสารในการทำงาน การบริหารจัดการ ปริมาณงานและความต้องการในงาน ค่านิยม ทักษะคิด และแรงจูงใจในการทำงาน ตัวบ่งชี้ภายนอก

ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพลังงานที่จะทำงานได้แก่สังคม ครอบครัว เพื่อน (Ilmarinen et al., 2008, Linberg, 2006, Trondheim, 2008) ตัวแปรตามที่กล่าวมาล้วนมีอิทธิพลต่อพลังที่จะทำงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบพลังที่จะทำงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มุ่งองค์ประกอบอะไรบ้าง เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่นำมาใช้เพื่อลดจำนวนตัวบ่งชี้ที่มีหลายๆตัวให้เหลือจำนวนน้อยลงเพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบรวมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ได้ง่ายและสะดวกในการแปลความหมาย รวมทั้งได้ทราบแบบแผนและโครงสร้างของพลังที่จะทำงานที่จะช่วยให้ผู้นำและผู้บริหารทางการพยาบาล นำไปพัฒนาพลังที่จะทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้คุณภาพการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุกและการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในการทำงานต่อไป

### คำถามของการวิจัย

1. องค์ประกอบพลังที่จะทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มุ่งองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. ตัวแปรที่อธิบายพลังที่จะทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้อะไรบ้าง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบพลังที่จะทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาตัวแปรพลังที่จะทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารได้นำองค์ประกอบพลังที่จะทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล
2. ผู้บริหารได้นำผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวแปรพลังที่จะทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพให้เกิดพลังที่จะทำงาน เพื่อให้มีคุณภาพในการทำงาน มีความผาสุกในการทำงาน และการคงอยู่ในงาน
3. เป็นข้อมูลในการค้นคว้าวิจัยพลังที่จะทำงานขององค์การพยาบาลในในภูมิภาคอื่นหรือของผู้ที่สนใจ

## ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาองค์ประกอบพลังที่จะทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียง
2. ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียง ที่ปฏิบัติงานที่ในตำแหน่ง 1 ปีขึ้นไป จำนวน 2,364 คน
3. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาองค์ประกอบพลังที่จะทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียง เป็นองค์ประกอบที่ได้จากการทบทวนแนวคิดที่พัฒนาของ อิลมาริเนน และคณะ (Ilmarinen et al., 2008) สถาบันอาชีวอนามัย แห่งประเทศฟินแลนด์และจากการสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้พลังที่จะทำงาน และได้องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ งาน ค่านิยม ความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพพยาบาล สุขภาพ และครอบครัว

## นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะได้จากรอบแนวคิดของ อิลมาริเนน และคณะ (Ilmarinen et al., 2008) และจากการสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้พลังที่จะทำงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียง

1. พลังที่จะทำงาน (Work Ability) หมายถึง ความพร้อมของบุคคลในการทำงานของตนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและในการทำงานนั้นสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างสูงสุด ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบ 10 ด้าน ได้แก่ 1.งาน 2. ค่านิยม 3.ความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพพยาบาล 4.การสนับสนุนทางครอบครัว 5.สุขภาพกายและสุขภาพจิต 6.สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 7. สุขภาพทางสังคมและสุขภาพทางปัญญา (จิตวิญญาณ) 8. ความสามารถในการทำหน้าที่ของระบบในร่างกาย 9. ความมีอิสระในการทำงาน 10. ภาระงานและปริมาณงาน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**องค์ประกอบด้านงาน (Work)** หมายถึง กิจกรรมทางการพยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพได้รับมอบหมายตามหน้าที่ทั้งหน้าที่ตามสายงานและหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.การสนับสนุนการทำงานด้วยการนิเทศของผู้บริหาร (Supervisory Support) 2.โอกาสที่จะพัฒนางานของตน (Opportunities to Develop in One's Work) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสนับสนุนการทำงานด้วยการนิเทศของผู้บริหาร (Supervisory Support)** หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการติดตามผลการทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์ เอาใจใส่ต่อปัญหาต่าง ๆ

ในการทำงาน ห่วงใยเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ มีความยุติธรรมในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นและแนวทางแก้ปัญหาในการทำงาน เป็นแบบอย่าง (Role Model) ที่ดีในการทำงาน มีส่วนช่วยสนับสนุนการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้นำทางความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาและการที่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บริหาร

### **ตัวบ่งชี้ที่ 2 โอกาสที่จะพัฒนางานของตน (Opportunities to Develop in One's Work)**

หมายถึง ตำแหน่งที่ทำงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปได้ตามลำดับ ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า และการได้รับการประเมินผลการทำงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส

#### **องค์ประกอบด้านค่านิยม (Values)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่รับรู้

วิชาชีพพยาบาลว่ามีความสำคัญสำหรับพยาบาล ยอมรับเอามาเป็นเป้าหมายในการทำงาน และเป็นอุดมคติในการทำงานให้องค์การประสบความสำเร็จซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1. ค่านิยมต่อตนเอง 2. ค่านิยมของวิชาชีพต่อองค์การ 3. ค่านิยมของวิชาชีพต่อผู้ป่วยและสังคม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### **ตัวบ่งชี้ที่ 1 ค่านิยมของวิชาชีพต่อตนเอง** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ดี

เป็นแนวทางและเป้าหมายต่อตนเองในการทำงาน การที่มีความซื่อสัตย์สุจริต การที่มีเมตตา กรุณา การที่ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมกับสภาพฐานะความเป็นอยู่ของตน และการที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน การที่มีความอดทนอดกลั้น

#### **ตัวบ่งชี้ที่ 2 ค่านิยมของวิชาชีพต่อองค์การ** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่า

วิชาชีพพยาบาลมีความสำคัญสำหรับองค์การ และยึดถือเป็นแนวทางและเป้าหมายในการทำงานให้องค์การ การที่พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี การที่มีส่วนร่วมในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและการเป็นที่ยอมรับจากองค์การ

#### **ตัวบ่งชี้ที่ 3 ค่านิยมของวิชาชีพต่อผู้ป่วยและสังคม** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ว่าวิชาชีพพยาบาลมีความสำคัญสำหรับผู้ป่วยและสังคมและยึดถือเป็นแนวทางและเป้าหมายในการทำงานเพื่อสังคม งานการพยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่าสามารถช่วยเหลือผู้ป่วยและสังคมได้เป็นอย่างดี การที่ต้องปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคตามสิทธิมนุษยชน และการป้องกันกันอันตรายอันจะมีต่อสุขภาพอนามัยของผู้รับบริการ

#### **องค์ประกอบด้านความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพพยาบาล (Expertise)** หมายถึง ความรู้

ความชำนาญทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ดีที่สุด มีประสบการณ์กว้างขวางและลึกซึ้ง ไวต่อสถานการณ์ในคลินิก ค้นหาปัญหาได้รวดเร็ว รู้วิธีแก้ไข ปัญหาที่ถูกต้อง ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ซึ่งความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพพยาบาลประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1. ความรู้ทางการพยาบาล (Nursing Knowledge) 2. ทักษะเชิงวิชาชีพพยาบาล

(Professional Skill) 3.การอบรมทางวิชาชีพและการศึกษาต่อ (Professional Training and Education) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความรู้ทางการแพทย์พยาบาล (Nursing Knowledge)** หมายถึง สามารถนำความรู้ทางการแพทย์พยาบาลแนวคิดทฤษฎีทางวิชาชีพพยาบาลมาสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาล การที่สามารถผสมผสานศาสตร์อื่น ๆ ในการตอบสนองความต้องการแก่ผู้รับบริการ การที่สามารถแสวงหาความรู้ใหม่มาพัฒนาตนเองให้รอบรู้อยู่เสมอ การที่มีความรู้ความเข้าใจความต้องการและพฤติกรรมทางสุขภาพของผู้รับบริการ และการที่สามารถประยุกต์งานวิจัยทางการแพทย์พยาบาลเพื่อพัฒนางานวิชาชีพ

**ตัวบ่งชี้ที่ 2 ทักษะเชิงวิชาชีพพยาบาล (Professional Skill)** หมายถึง ความชำนาญของพยาบาลวิชาชีพในการให้พยาบาลได้ถูกต้องตามกระบวนการพยาบาล และตามมาตรฐานวิชาชีพ การที่สามารถให้การพยาบาลได้ถูกต้องและปลอดภัยอย่างมีมาตรฐานตามกระบวนการพยาบาล การที่สามารถนำทฤษฎีการพยาบาลมาประยุกต์ในการทำงานพยาบาลได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ การที่สามารถให้การพยาบาลตามหลักการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อในโรงพยาบาลได้

**ตัวบ่งชี้ที่ 3 การอบรมทางวิชาชีพและการศึกษาต่อ (Professional Training and Education)** หมายถึง การได้รับการอบรมวิชาชีพเพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล ในสายงานที่ปฏิบัติอยู่และพัฒนาตนเองในด้านที่สนใจ การที่มีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะในการทำงานสม่ำเสมอ การที่มีโอกาสเข้ารับการอบรมทางวิชาชีพเพิ่มเติมภายในและภายนอกโรงพยาบาล การที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

**องค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางครอบครัว (Family Support)** หมายถึง สมาชิกในครอบครัวสามารถช่วยแบ่งเบาภาระงานทางบ้านและให้กำลังใจเพื่อการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวหน้าในงานควบคู่กับการดำเนินชีวิตที่ราบรื่น การที่บุคคลในครอบครัวมีความยินดี เต็มใจช่วยเหลืองานบ้านในแต่ละวันเนื่องจากเห็นว่าพยาบาลวิชาชีพมีอยู่ห่างจากการทำงาน การที่สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและรับรู้ว่าการพยาบาลวิชาชีพเครียดจากงานโดยไม่เกิดข้อขัดแย้ง การที่สมาชิกครอบครัวให้กำลังใจทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การที่สมาชิกในครอบครัวมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน การที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวหน้าในงานควบคู่กับการดำเนินชีวิตที่ราบรื่น การที่สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและยอมรับลักษณะการทำงานเป็นช่วงเวลาของพยาบาลวิชาชีพ การที่สามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงานให้กับตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม

**องค์ประกอบด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต** หมายถึง ภาวะความสมดุลของบุคคล ทางด้านร่างกายและจิตใจ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1. สุขภาพกาย 2. สุขภาพจิต ซึ่งมี รายละเอียดดังต่อไปนี้

**ตัวบ่งชี้ที่ 1 สุขภาพกาย (Physical Health)** หมายถึง ความสมดุลของระบบต่าง ๆ และ อวัยวะทุกส่วนในร่างกายทำงานเป็นปกติ การที่ได้พักผ่อนนอนหลับอย่างเพียงพอในแต่ละวัน การมีสุขภาพแข็งแรง สามารถทำงานเป็นเวลานาน ๆ ไม่เหนื่อยเร็ว การที่มีค่าดัชนีมวลกายปกติ

**ตัวบ่งชี้ที่ 2 สุขภาพจิต (Mental Health)** หมายถึง ความสมดุลทางจิตใจ การที่สามารถ ควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดในการทำงาน การที่มีอารมณ์เบิกบานแจ่มใส ในการทำงาน การที่ไม่เครียดกับการทำงาน การที่มีสมาธิในการทำงานต่าง ๆ ได้ดี การที่สามารถมี วิธีผ่อนคลายตัวเองได้แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่

**องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)** หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวขณะทำงานและมีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1. สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย 2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

**ตัวบ่งชี้ที่ 1 สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย** หมายถึง สถานที่ทำงานมีมาตรฐาน การจัดสภาพและจัดวางของให้มีระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย การที่มีวัสดุ และอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน การที่มีสถานที่ทำงานสะอาด อากาศถ่ายเทได้สะดวกมีแสงสว่างปราศจากเสียงรบกวนมีระบบการป้องกันการควบคุมและ แพร่กระจายเชื้อโรค การที่มีสภาพแวดล้อมภายนอกโรงพยาบาลมีความปลอดภัยในการทำงาน

**ตัวบ่งชี้ที่ 2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึง การที่ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสม กับค่าตอบแทนที่ได้รับ การที่โรงพยาบาลมีการจัดสวัสดิการที่ความเหมาะสมเพียงพอกับความ ต้องการ และการที่ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อภาวะการณ์ครองชีพปัจจุบัน

**องค์ประกอบด้านสุขภาพทางสังคมและสุขภาพทางปัญญา (จิตวิญญาณ)** หมายถึง การที่มีความเป็นอยู่หรือการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข สภาวะที่ดีของปัญญาที่มีความรู้ทั่ว รู้เท่าทันและความเข้าใจอย่างแยกได้ในเหตุผล ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. สุขภาพทางสังคม (Social Health) 2. สุขภาพทาง จิตวิญญาณ (Spiritual Health)

**ตัวบ่งชี้ที่ 1 สุขภาพทางสังคม (Social Health)** หมายถึง การที่มีกิจกรรมสังสรรค์กับ เพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร การที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถ การที่ได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการว่ามีความรู้ความสามารถ การที่สามารถสื่อสารกับบุคคล ได้อย่างมีเหตุผลเพียงพอ



**ตัวบ่งชี้ที่ 2 สุขภาพทาง จิตวิญญาณ (Spiritual Health)** หมายถึง การที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง การยอมรับในความสามารถของตนเอง การยอมรับในสิ่งที่บุคคลอื่นคิดและทำในส่วนที่ต่างจากที่ตนเองคิด

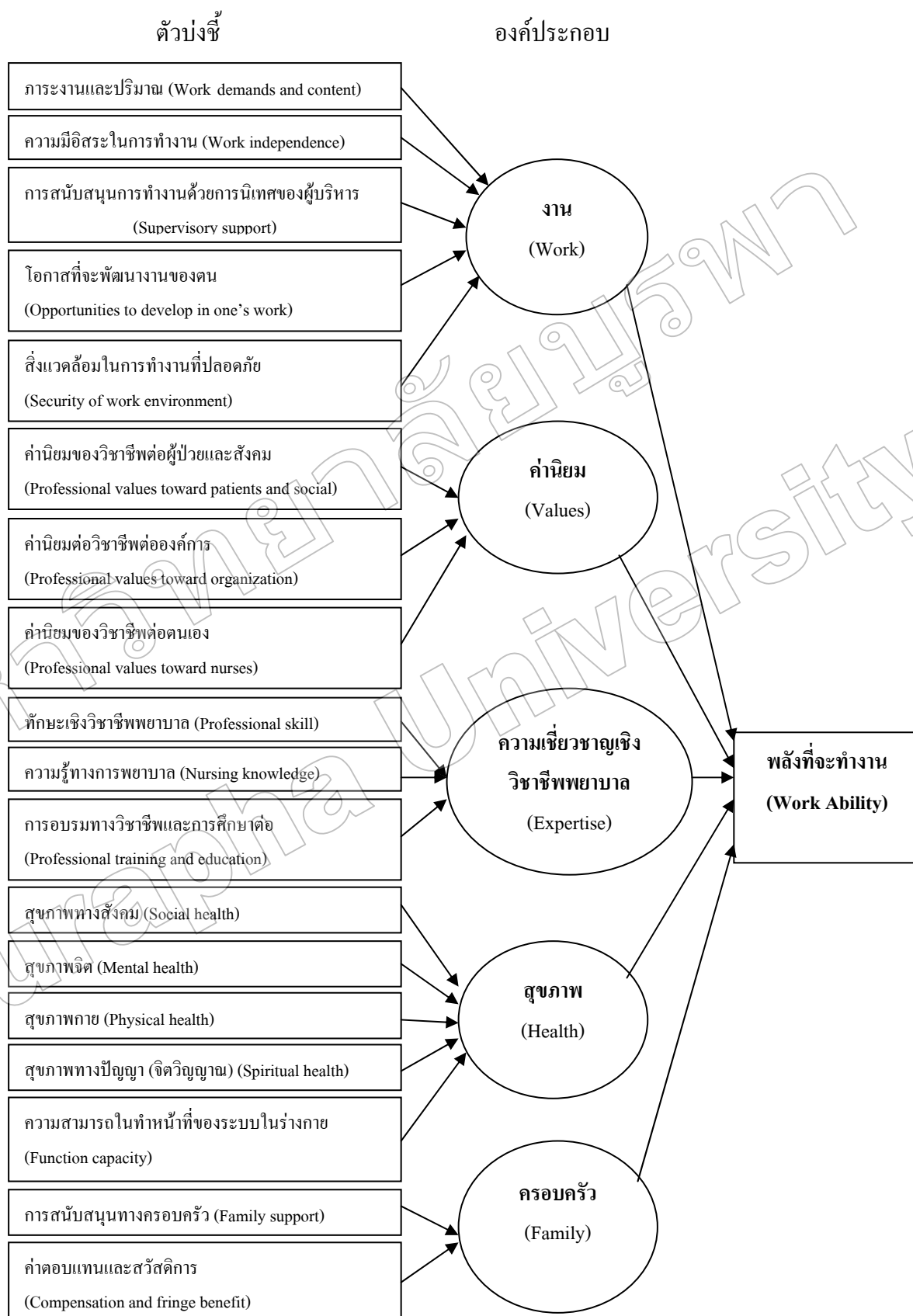
**องค์ประกอบด้านความสามารถในทำหน้าที่ของระบบในร่างกาย (Function Capacity)** หมายถึง การที่สามารถได้ยินเสียงชัดเจน การที่สามารถพูดได้ชัดเจน การที่สามารถมองเห็นภาพได้ชัดเจน การที่สามารถเคลื่อนไหวร่างกายได้อย่างคล่องตัว การที่สามารถที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ได้ดี

**องค์ประกอบด้านความมีอิสระในการทำงาน (Work Independence)** หมายถึง การที่มีอิสระในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องการพยาบาลเพื่อประโยชน์ของรับบริการ การที่มีอิสระในการให้คำแนะนำผู้ป่วยเรื่องการรักษาตนเอง การที่สามารถกำหนดเวลา และระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ด้วยตนเอง การที่มีอิสระในการประเมิน วินิจฉัย การดูแลรักษาตามขอบเขตวิชาชีพ การที่มีอิสระเต็มที่ในตัดสินใจแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานการพยาบาล

**องค์ประกอบด้านภาระงานและปริมาณงาน (Work Demands and Content)** หมายถึง งานพยาบาลเป็นลักษณะงานที่มีความท้าทายความสามารถและเป็นลักษณะงานที่ส่งเสริมให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์การพัฒนางานตลอดเวลา การที่มีภาระงานที่มีความเหมาะสมกับเวลาในการทำงานและการที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดพลังที่จะทำงานจากการทบทวนแนวคิดที่พัฒนาของ อิลมาริเนน และคณะ (Ilmarinen et al., 2008) สถาบันอาชีวอนามัย แห่งประเทศฟินแลนด์ เป็นแนวคิดที่นิยมมากในขณะนี้ในเรื่องพลังที่จะทำงาน และได้ถูกนำมาพัฒนาจากนักวิชาการและนักวิจัยจากหลายสาขา รวมทั้งสาขาการพยาบาลที่นำแนวคิดมาส่งเสริมการทำงานของพยาบาลให้มีคุณภาพทั้งคุณภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต (Min – Chi et al., 2007) ผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้พลังที่จะทำงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และได้กำหนดกรอบแนวคิดจากการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย