



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 สังคมไทยต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้บริบทต่างๆ ของสังคมเปลี่ยนไป ทั้งสภาพระบบนิเวศน์ สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร โครงสร้างของประชากร วิธีการดำเนินชีวิต และภาวะสุขภาพของบุคคล การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่ออย่างกว้างขวางเชื่อมโยงไปยังทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตส่วนบุคคลและการบริหารจัดการระบบต่างๆ ในสังคม ผลักดันให้บุคลากรทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการในทุกองค์การตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับตัว ปรับแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงอันผันผวนนี้ เพื่อความอยู่รอดอย่างได้รับการยอมรับในสภาวะการแข่งขันที่นับวันจะยิ่งเข้มข้นขึ้น เป็นเหตุให้เกิดการตื่นตัวพัฒนาการบริหารองค์การทั้งในภาครัฐและเอกชนให้มีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือและศรัทธาของประชาชน โดยการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภายใต้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างคุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด (วิพุธ พูลเจริญ และคณะ, 2543)

การบริหารองค์การเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับจากสังคมนั้น ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด มีมูลค่าเพิ่มยิ่งใช้ยิ่งมีประสพการณ์และทักษะเพิ่มมากขึ้น สุขชัย ยาวะประภาส (2546) กล่าวว่าปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จขององค์การสมัยใหม่มีเพียงหนึ่งเดียวเท่านั้น นั่นคือ “บุคลากรในองค์การ” ซึ่งเป็นผู้บันดาลความสำเร็จและรุ่งโรจน์ หรือความหายนะให้องค์การ ฉะนั้นความสามารถในการจัดการคนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารทุกระดับต่างตระหนักดีถึงความจำเป็นที่จะต้องสรรหาคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และดึงดูดบุคลากรเหล่านี้ให้สามารถคงอยู่ในองค์การ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้นอกจากจะมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้นแล้ว ยังต้องให้บุคลากรมีความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และขยายความเข้าใจและทัศนคติที่ดีนี้ไปสู่สาธารณชน ซึ่งจะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของบุคคลในองค์การอันจะนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การด้วย (เสรี วงษ์มณฑา, 2542)

ภาพลักษณ์เป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความมั่นคงให้องค์การ ส่งผลให้องค์การสามารถธำรงรักษาศักดิ์ศรี ความเชื่อถือ ศรัทธา ไว้วางใจที่สาธารณชนมีต่อองค์การให้ดำรงยั่งยืนถาวรอยู่ได้

และนับวันยิ่งจะทวีความสำคัญมากขึ้นในสถานการณ์ที่สังคมให้ความสำคัญกับการบริหารที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางเช่นสังคมประชาธิปไตย โดยเฉพาะสังคมไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งรัฐธรรมนูญส่งผลให้การกำหนดนโยบายรัฐบาลเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน และมีแนวโน้มที่จะเป็นเช่นนี้มากขึ้นเรื่อยๆ ประกอบกับความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีการสื่อสารที่มีอิทธิพลทำให้เสมือนโลกแคบลง การรับรู้และส่งต่อข่าวสารกระทำได้รวดเร็วและมากช่องทาง ทำให้องค์การวิชาชีพต่างๆ ในสังคมให้ความสำคัญกับการรักษาและพัฒนาภาพลักษณ์เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากมวลชนในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ทั้งกิจกรรมหลักและกิจกรรมเสริมของวิชาชีพ เพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพมีความเจริญก้าวหน้า เมื่อมีเหตุการณ์วิกฤตในทางทำลายหรือทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง ก็จะสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากสังคมให้ความสำคัญและพร้อมจะให้ความช่วยเหลือ (วิรัช กลิรัตนกุล, 2549) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในองค์กรเพราะพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรมีผลทำให้เสียภาพลักษณ์ขององค์กรได้ ดังนั้นบุคลากรทุกคนควรระวังไม่ให้ภาพลักษณ์ที่ไม่ดีเกิดขึ้นกับองค์กร เพราะจะก่อให้เกิดผลกระทบอย่างต่อเนื่องยากที่จะแก้ไข ในการพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาภาพลักษณ์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ภาพลักษณ์ของบุคคลเป็นเครื่องมือกำหนดภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งหมายถึงการกำหนดการยอมรับ ยกย่อง เชื่อถือ ศรัทธา และความไว้วางใจที่สาธารณชนมีต่อองค์กร นำมาซึ่งการสนับสนุนและร่วมมือจากภาคประชาชน (เสรี วงษ์มณฑา, 2542)

สำหรับองค์การวิชาชีพการพยาบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาพลักษณ์วิชาชีพเช่นกัน โดยจะเห็นได้จากการกำหนดภาระกิจหลักและแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาเสริมสร้างภาพลักษณ์วิชาชีพ (สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2546; สภาการพยาบาล, 2546) และได้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการติดตามเฝ้าระวัง การเสริมสร้าง และการประชาสัมพันธ์ เนื่องจากวิชาชีพการพยาบาลเป็นที่รู้จักกันในสังคมไทยมายาวนาน ภาพลักษณ์พยาบาลวิชาชีพในยุคสมัยต่างๆ ได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งนี้เป็นตามผลกระทบจากสภาวการณ์และสิ่งแวดล้อม ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม การศึกษา และเทคโนโลยี ในศตวรรษที่ 21 เจตจำนงของรัฐธรรมนูญและกระแสโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในระดับของหลักการเกี่ยวกับภาพรวมทั้งหมดของระบบบริการสุขภาพของประเทศ ส่งผลให้มีการกำหนดการปฏิรูประบบบริการสุขภาพใหม่ จากเดิมที่เน้นความสำคัญการจับบริการด้านสุขภาพแบบตั้งรับเพื่อซ่อมสุขภาพเป็นหลัก เปลี่ยนไปเป็นระบบบริการสุขภาพเชิงรุก เน้นการสร้างเสริมสุขภาพ (วิพุธ พูลเจริญ และคณะ, 2543; จรัส สุวรรณเวลา, 2543) ประกอบกับสถานะทางสุขภาพและลักษณะโรคในสังคมไทยเปลี่ยนไป กล่าวคือ ปัญหาทางสุขภาพของ

ประชากรมีแนวโน้มที่จะเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง อุบัติเหตุ และปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิตมากขึ้น อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรและผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความตระหนักของประชาชนเกี่ยวกับสิทธิที่พึงมีพึงได้ทำให้ความต้องการคุณภาพและประสิทธิภาพของบริการทางสุขภาพสูงขึ้น (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550) รัฐบาลจึงได้ผลักดันการปฏิรูประบบบริการสุขภาพโดยกำหนดนโยบายสำคัญหลายประการ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า (Universal coverage) นโยบายการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital accreditation : HA) นโยบายเมืองไทยสุขภาพดี (Healthy Thailand) นอกจากนี้รัฐบาลยังเล็งเห็นโอกาสในการส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางบริการสุขภาพแห่งเอเชีย (Thailand as excellent health of Asia)

เพื่อนำนโยบายต่างๆ ดังกล่าวสู่การปฏิบัติ พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มบุคลากรทางสุขภาพ และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในทุกระดับของระบบบริการสุขภาพไทย เป็นผู้ที่ใช้เวลากับผู้รับบริการมากที่สุด ทั้งยังเป็นผู้ประสานงานเชื่อมโยงบริการสุขภาพจากกลุ่มสหสาขาวิชาชีพ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายด้านสุขภาพของประเทศไทยให้บรรลุเป้าหมาย (ทัศนา บุญทอง, 2542) ในการปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพที่พึงประสงค์ของประเทศไทย เพื่อให้ระบบบริการการพยาบาลตอบสนองความต้องการของประชาชนและเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในสังคมไทยมากที่สุด วิชาชีพการพยาบาลจึงต้องการพยาบาลที่มีคุณลักษณะที่ขยายกว้างขึ้น โดยพยาบาลต้องสามารถแสดงบทบาทอิสระในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญ และมีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ทำให้ภาพลักษณ์ของพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ตามที่เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และ มาณีชัย อัยเจริญพงษ์ (2541) กล่าวไว้ว่า การพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเป็นอิสระทั้งบทบาทหน้าที่และภาพลักษณ์ที่เป็นจริงในสังคม ซึ่งการปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพทุกคนจะส่งเสริมศักยภาพของตนเองและองค์การให้สูงขึ้นด้วยกระบวนการที่เป็นระบบให้สังคมเข้าใจและยอมรับโดยผ่านภาพลักษณ์และบทบาทหน้าที่ของพยาบาล จากการศึกษาของทัศนา บุญทอง และคณะ (2542) พบว่าพยาบาลวิชาชีพคือบุคลากรที่ประชาชนต้องการให้เป็นผู้ให้บริการมากที่สุด แต่กลับพบว่าการขาดแคลนพยาบาลในทุกระดับของสถานบริการทางสุขภาพ และพยาบาลยังได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ดังนั้นในการปฏิรูประบบบริการการพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และแรงจูงใจ เพื่อให้ได้พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพ สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และสร้างคุณค่า

แก่องค์การ ประการสำคัญคือให้สังคมมองภาพลักษณ์ของพยาบาลในทางบวกเพื่อสร้างคุณค่าแก่วิชาชีพการพยาบาลได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

ภาพลักษณ์พยาบาลวิชาชีพแบ่งออกเป็น 2 มุมมองกว้างๆ คือ ภาพลักษณ์ที่พยาบาลวิชาชีพมองตนเอง ซึ่งถ้าเป็นภาพลักษณ์ในทางบวกจะมีผลให้ตัวพยาบาลรู้สึกว่าคุณค่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบอาชีพด้วยความภาคภูมิใจ ส่งผลให้วิชาชีพการพยาบาลมีความก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จในทุกๆ ด้าน และภาพลักษณ์ที่บุคคลอื่นมองพยาบาลวิชาชีพซึ่งถ้าเป็นภาพลักษณ์ในทางบวกจะมีผลให้ผู้รับบริการมีความเชื่อถือไว้วางใจ ให้เกียรติยกย่องและให้ความร่วมมือกับพยาบาล หากเป็นภาพลักษณ์ทางลบก็จะให้ผลตรงกันข้าม

ปัจจุบันการศึกษาด้านการพยาบาลมีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศในระดับปริญญาบัณฑิต และมีการผลิตพยาบาลระดับมหาบัณฑิต ตั้งแต่ ปี 2515 จนกระทั่งมีการผลิตพยาบาลถึงระดับคหบดีบัณฑิตมาจนถึงปัจจุบัน (ประนอม รอดคำดี, วาสนา เลอวิทย์วรพงศ์ และ ชวนพิศ ชิวารักษ์, 2540) ทำให้ภาพลักษณ์พยาบาลวิชาชีพได้ปรับเปลี่ยนไปในลักษณะของสตรีนักวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น ดังที่ลี วลี ลีริโล (2548) ได้สรุปความไว้ว่าการเจริญเติบโตทางด้านความรู้ของพยาบาลส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏในสังคม คือ ความเข้มแข็ง ความฉลาดรอบรู้ มีวิจารณญาณ มีความเป็นอิสระ มั่นใจในตนเอง ปรากฏภาพของความเก่ง ความชำนาญ ซึ่งส่งเสริมภาพลักษณ์ของพยาบาลในบทบาทของผู้ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ อันทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันการผสมคุณค่าทางจริยธรรม คือความเมตตา อ่อนโยน เอื้ออาทร และตระหนักในคุณค่าของมนุษย์ส่งเสริมภาพลักษณ์ของความเป็นศิลปะ แต่ในความเป็นจริง ความเจริญก้าวหน้าของวิธีการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการรักษาพยาบาล ก่อให้เกิดความห่างเหินระหว่างบุคคล คือ ตัวพยาบาลกับผู้รับบริการ ภาพลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพที่ปรากฏมักจะถูกมองออกมาในลักษณะของความชาเย็น (Insensitive) ความไม่อาทร (Uncaring) ภาพลักษณ์ของความเป็นศิลปะแสดงออกไม่เด่นชัดเท่าภาพลักษณ์ของผู้ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์

จะเห็นได้ว่าอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม บริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนไปมีผลทำให้ภาพลักษณ์พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนไปด้วยตามคุณลักษณะ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม การปฏิบัติงาน และผลงานของพยาบาลวิชาชีพเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนทัศน์ของบุคคลไม่ว่าจะเป็นตัวพยาบาลวิชาชีพหรือบุคคลอื่นที่จะก่อให้เกิดการรับรู้ ความประทับใจ จนกลายเป็นภาพลักษณ์พยาบาลวิชาชีพในมุมมองของคนนั้นๆ และสังคมโดยรวมต่อไป หากภาพลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพเป็นภาพลบมากกว่าบวก ในอนาคตวิชาชีพการพยาบาลก็จะไม่ได้รับการยกย่อง เชื่อถือ ศรัทธา และความไว้วางใจ ไม่สามารถพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ นอกจากนี้ภาพลักษณ์พยาบาลในทางลบจะทำให้ผู้ที่ต้องการหรือสนใจเลือกประกอบวิชาชีพการพยาบาลมีจำนวนน้อยลงและมีคุณภาพ

คือขลง เนื่องจากผู้เรียนส่วนใหญ่จะหันไปเลือกอาชีพอื่นที่ได้รับการยอมรับมากกว่า และมีผลต่อการขาดแคลนพยาบาลในอนาคต (โสรรัตน์ คณิงคิต, 2542; Takase, Kershaw, and Burt, 2002)

โดยที่ภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทีละน้อยและสะสมเพิ่มพูนมากขึ้น จนกระทั่งฝังรากฐานมั่นคงแน่นหนาอยู่ในจิตใจของบุคคล การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีจึงไม่สามารถทำได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว แต่ต้องใช้เวลาสั่งสมยาวนาน ภาพลักษณ์จึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้และเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา กล่าวคือ อาจเปลี่ยนจากภาพลักษณ์ที่ดีเป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดีหรืออาจเปลี่ยนจากภาพลักษณ์ที่ไม่ดีเป็นภาพลักษณ์ที่ดีก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และข้อมูลที่บุคคลได้รับ ดังนั้นในการพัฒนาภาพลักษณ์พยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องสร้างให้สอดคล้องกับบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม ทั้งด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ซึ่งมีความผันผวนอย่างรุนแรงและรวดเร็ว ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีภาพลักษณ์ดีก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน ให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพด้วยความภาคภูมิใจ และได้รับการยอมรับในสังคม นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้คนดี คนเก่งเข้ามาเรียนในวิชาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับภาพลักษณ์พยาบาลวิชาชีพในอนาคต เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาพลักษณ์พยาบาลวิชาชีพให้ได้รับการยอมรับ ชกย่อง เชื่อถือ ไว้วางใจจากสังคมไทยซึ่งเผชิญกับวัฏจักรการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง อันจะนำไปสู่การสนับสนุนวิชาชีพการพยาบาลให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ปัญหาการวิจัย

ภาพลักษณ์พยาบาลวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาพลักษณ์พยาบาลวิชาชีพในศตวรรษที่ 21

ขอบเขตของการวิจัย

1. เทคนิคที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต Ethnographic Delphi Future Research (EDFR) ซึ่งเป็นระเบียบวิธีวิจัยโดยใช้ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักจากสังคมในระบบสุขภาพและสังคมผู้รับบริการ

2. บริบทที่ศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายความว่าถึงบริบทที่มองไปในอนาคตตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละคน

3. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ให้ข้อมูลหลักจากสังคมระบบสุขภาพและสังคมผู้รับบริการทั่วประเทศ 4 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มด้านองค์การวิชาชีพการพยาบาล กลุ่มด้านการศึกษาพยาบาล กลุ่มด้าน สหสาขาวิชาชีพ และกลุ่มด้านผู้รับบริการ ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive selection)

4. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ภาพลักษณ์พยาบาลวิชาชีพ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ภาพลักษณ์พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ตัวสะท้อนการรับรู้ที่ควรเป็นของพยาบาลวิชาชีพ จากการประเมินคุณลักษณะ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม การปฏิบัติงาน และผลงานตามความคาดหวังที่มีต่อพยาบาลวิชาชีพที่ควรมีหรือควรเป็นในอนาคต ซึ่งในการศึกษานี้ได้จากการทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดของ Kalisch and Kalisch (1987), Strasen (1992), ลิระยา สัมมาวง (2541), สภาการพยาบาล (2546) และ Tzeng (2006) และบูรณาการร่วมกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักจากสังคมระบบสุขภาพและสังคมผู้รับบริการทั่วประเทศ ประกอบด้วยด้านองค์การวิชาชีพการพยาบาล ด้านการศึกษาพยาบาล ด้านสหสาขาวิชาชีพ และด้านผู้รับบริการ ร่วมกับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ได้ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในภาพลักษณ์ของตนเองในสายตาของบุคคลทั่วไป เพื่อกระตุ้นให้มีการปรับปรุงภาพลักษณ์ และคุณลักษณะของตนเองให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมไทย

2. ผู้บริหารทางการพยาบาล นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ โดยการจัดการฝึกอบรม หรือนิเทศงานให้มีภาพลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพที่เหมาะสมสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมไทย

3. ผู้บริหารองค์การวิชาชีพการพยาบาล นำไปใช้พิจารณากำหนดแนวทางปรับปรุงพัฒนาภาพลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ อันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพบริการพยาบาล เกิดประสิทธิผลขององค์การ และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับวิชาชีพพยาบาล

4. ผู้บริหารด้านการศึกษาพยาบาล นำไปใช้ประกอบในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาพยาบาลศาสตร์ทุกระดับ เพื่อผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีภาพลักษณ์สอดคล้องกับความต้องการ หรือ ความคาดหวังของวิชาชีพและสังคม