

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีชีวิตการทำงานที่ตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ มีความก้าวหน้าและมั่นคง ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง มีจังหวะชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว (Walton, 1973) องค์กรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพต้องเกิดจากบุคลากรทุกคน ทุกระดับในองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยเฉพาะองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง จะสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กร (Meleis and Trangenstein, 1994) เช่นเดียวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของกลุ่มงานการพยาบาล โดยลักษณะงานและตำแหน่งแล้วพยาบาลวิชาชีพต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ต้องมีคุณธรรม จริยธรรมสูง ปฏิบัติงานไม่ให้เกิดความผิดพลาดซึ่งเป็นอันตรายต่อชีวิตผู้อื่น ในการทำงานต้องเผชิญกับความเครียดที่มีอยู่มากมายทั้งความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้เป็นผู้เสียสละ อดทน และยิ้มแย้มแจ่มใสตลอดเวลาในการทำงาน (อุดม สุภาไตร และ สมจิตต์ กาญจนโกศล, 2529) จากสภาพแวดล้อม และลักษณะงานดังกล่าวก่อให้เกิดความเครียดสูง พยาบาลวิชาชีพจึงเกิดความเหนื่อยหน่ายท้อแท้ ขาดกำลังใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี (ดวงรัตน์ สุวรรณประทีป, 2539) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานบริการพยาบาล เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมทำให้คุณภาพการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย โดยเฉพาะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ นอกจากจะต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลายและมีจำนวนปริมาณงานมากกว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยตรงแล้ว ยังมีปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีความแตกต่างจากโรงพยาบาลทั่วไป ในเขตภูมิภาคอื่นๆ ทั้งด้านนโยบายการเมืองและการใช้ภาษาท้องถิ่น

ด้านนโยบายการเมือง การเมืองการปกครองปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนไปจากเดิม ได้แก่ การปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูประบบสุขภาพ การปฏิรูปดังกล่าว เป็นการดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐบาล มีทรัพยากรบุคคล ที่มีจำนวนเหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ คือ มีมาตรการ

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเสนอทางเลือกสำหรับข้าราชการ ผู้ประสงค์จะเริ่มอาชีพใหม่ นอกกระบบราชการ หรือมาตรการชีวิตเริ่มต้นเมื่ออายุ 50 เพื่อจูงใจข้าราชการที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป หรือผู้ที่มีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 25 ปี โดยมีเป้าหมายเน้นการบริหารกลุ่มนักบริหารระดับสูง ระดับกลาง กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ด้านวิชาชีพ หรือผู้ที่สมัครใจออกไปเริ่มประกอบอาชีพใหม่โดยได้รับผลตอบแทนในรูปเงิน นอกจากนี้ยังยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการเนื่องจากพยาบาลส่วนหนึ่งเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด เมื่อตำแหน่งเดิมถูกยุบไป และไม่มีการรับพยาบาลเพิ่มเติม เป็นเหตุให้โรงพยาบาลทั่วไปขาดแคลนจำนวนพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานและจากการศึกษาของ Solomon Bediako (2545) เกี่ยวกับการลดขนาดขององค์การมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ประเทศแคนาดา จากรายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของคนในเขตเมืองเหนือ ของสำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2541) พบว่า จำนวนพยาบาลในเขตภาคเหนือ มีจำนวนน้อยกว่าทุกภาคยกเว้นภาคใต้ โดยภาคกลาง (ไม่รวม กทม.) มีพยาบาลจำนวน 18,731 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีพยาบาล จำนวน 14,511 คน ภาคเหนือมีพยาบาลจำนวน 13,000 คน ภาคใต้มีพยาบาลจำนวน 10,102 คน ส่วนกรุงเทพมหานคร มีพยาบาลมากที่สุด จำนวน 17,334 คน และภาคเหนือมีสัดส่วนของพยาบาล 1 คน ต่อประชากร 903 คน ทำให้ภาระงานมากเป็นอันดับ 2 รองจากภาคใต้ ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เขตภาคเหนือต่างจากภาคอื่นๆ

นอกจากนี้ ความแตกต่างในเรื่องของภาษาที่ใช้ในการให้บริการผู้ป่วย ในเขตภาคเหนือมีภาษาพูดท้องถิ่นที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ที่ต่างจากภาษาราชการ คำออกเสียงอย่างเดียวกันในภาคเหนือกับภาษากลางแต่มีความหมายต่างกัน (บุญศรี ปรานศักดิ์, 2535) ปัญหาการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงาน เกิดจากการรับรู้การติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน ในการใช้ภาษาท้องถิ่นในการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง ซึ่งทำให้ผู้รับข่าวสารไม่เข้าใจว่า ผู้ส่งข่าวสารต้องการส่งข่าวสารเรื่องใด ทำให้ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ตรงกับความต้องการของผู้ส่งข่าวสาร (โอบเอื้อ หิรัญรัต, 2542) ดังนั้นการสื่อสารระหว่างพยาบาลกับผู้ใช้บริการจึงต้องใช้เวลามากกว่าปกติ ซึ่งอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้า และเกิดความเครียดในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ

จะเห็นได้ว่าสิ่งแวดล้อมและสภาพการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือมีความแตกต่างจากภาคอื่นๆ อาจทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเขตภาคเหนือมีความแตกต่างจากภาคอื่นๆ จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลในประเทศไทย พบว่ามีผู้ศึกษาไว้แล้วส่วนหนึ่งซึ่งส่วนมากใช้แนวคิดของ Walton (1973) ได้แก่ งานวิจัยของ ทวีศรี กรีทอง (2530) ผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) อรพิน ต้นติมูรธา (2538)

จุฑาวัติ กลิ่นเฟื่อง (2543) อุษา แก้วอำภา (2545) และบุศรา กายี (2546) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามงานวิจัยดังกล่าวไม่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคเหนือ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วัฒนธรรมในเชิงสร้างสรรค์ เป็นลักษณะค่านิยมในองค์การ ที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์การ ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงาน เน้นคุณภาพของงานมากกว่าปริมาณงาน โดยคำนึงถึงความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ควบคู่กับความสำเร็จของงาน และจากการวิจัยของบุศรา กายี (2546) ที่ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแมคคอร์มิค จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงานซึ่งมีส่วนสำคัญในการเพิ่มหรือลดคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ เพราะลักษณะงานที่ดี เป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งทำให้พยาบาลรู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และถ้าหากผลงานไม่ดีพยาบาลก็จะพยายามมากขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจและเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากการทำงานที่มีคุณภาพดี (Hackman and Oldham, 1980) ลักษณะงานที่สามารถจูงใจให้พยาบาล มีลักษณะที่มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีความหลากหลายของงาน มีเอกลักษณ์ของงานและการได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอภิรักษ์ หัชชะวณิช (2542) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานกสิกรไทยจำกัด(มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานและงานที่ท้าทายหลากหลาย มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานธนาคาร และจากการศึกษาของ ภัทรา เผือกพันธ์ (2545) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ

จะเห็นได้ว่า จากสภาพการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้องค์การต่างๆต้องพยายามหาทางออกแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเพื่อเพิ่มคุณภาพการทำงาน และเพิ่มผลการปฏิบัติงาน of พยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนปัญหาต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน of พยาบาล

วิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหาร เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือต่อไป

ปัญหาการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ หรือไม่ อย่างไร
3. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ

แนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ โดยประเมินจากความต้องการและความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงาน ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ เป็นแบบแผนของค่านิยมในการทำงาน ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกที่บุคลากรการพยาบาลยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติมี 4 มิติ คือ มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมิติมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ (Cooke & Lafferty, 1989) และจากการศึกษาของบุครา กายี (2546) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้แนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) พบว่า วัฒนธรรมองค์การของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 3 ลักษณะคือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะ

ตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด Cook & Rousseau, 1988 (Sleutel, 2000) กล่าวว่าการบริการพยาบาลที่ตอบสนองของผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถนั้น เกิดขึ้นได้จากการที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากองค์กรนั้นจะมีลักษณะสนับสนุนและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

นอกจากนี้ ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพยาบาล การที่พยาบาลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานและวิชาชีพ ตลอดจนเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานและองค์กร จึงมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะต้องสนับสนุนและส่งเสริม เปลี่ยนแปลงลักษณะงานให้มีลักษณะจูงใจให้ปฏิบัติงาน เมื่อพยาบาลวิชาชีพ มีการรับรู้คุณค่าของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงก็จะส่งผลให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน และทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543) สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทธา เผือกพันธ์ (2545) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จะเห็นได้ว่าลักษณะงานเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของคน การที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ งานที่ตนทำนั้นมีความหมาย มีคุณค่าทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความต้องการทุ่มเทการทำงานอย่างหนักหรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 ; Shermerhor, 1996) งานที่มีความหลากหลาย และงานที่ให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในงานได้สูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข บ่งบอกถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

สมมติฐานการวิจัย

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ
2. ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ
3. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ศึกษาเฉพาะ ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ โดยศึกษาในระหว่าง วันที่ 7 กันยายน 2548 ถึงวันที่ 11 ตุลาคม 2548

ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

1. ตัวแปรต้น คือ
 - 1.1 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์
 - 1.2 ลักษณะงาน
2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่าการปฏิบัติงานในองค์การ ทำให้ตนเองมีความมั่นคง ได้รับความเสมอภาค มีการพัฒนาตนเอง และมีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของตน ซึ่งวัดได้ด้วยแบบสอบถามที่บูรณาการแนวคิดของ Rao (1992) กับเนื้อหาจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ด้านความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับสวัสดิการด้านการดูแลด้านสุขภาพ มีความปลอดภัยในการทำงาน มีการควบคุมและการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรค และ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิต

2. ด้านความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนเงินเดือน หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติ งานและได้รับสวัสดิการเทียบเท่ากับงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน ตลอดจนการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ อย่างครบถ้วน ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Individuation) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการพัฒนาความสามารถ โดย มีการสอบถามความต้องการพัฒนาของบุคลากร มีโอกาสประชุม อบรม สัมมนาและลาศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน และมีนโยบาย แนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน (Democracy) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ วางแผน ติดตามประเมินผลเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ทุกคนมีสิทธิออกเสียงอย่างเท่าเทียมกัน

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (Constructive organizational culture) หมายถึง การที่กลุ่มงานการพยาบาลให้ความสำคัญกับงานเท่ากับสำคัญของบุคลากร โดยมีการมุ่งเน้นความสำเร็จการพัฒนาตนเองตามเป้าหมาย บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน วัดตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพด้วยแบบสอบถามที่บูรณาการแนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989) และเนื้อหาจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่กลุ่มงานการพยาบาลให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพยาบาล ในการวางแผนและดำเนินงานขององค์การพยาบาลให้ประสบผลสำเร็จ โดยการร่วมกันทำงานเป็นทีม มีการประชุมเพื่อตั้ง เป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดตัวชี้วัดร่วมกัน มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น

2. มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing) หมายถึง การที่กลุ่มงานการพยาบาลมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรการพยาบาลโดยการให้รางวัลหรือ เกียรติบัตรให้ผู้ที่มีการปฏิบัติงานดีเด่น การประกวดผลงานดีเด่น เปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงานและการได้รับการแสดงความยินดี กล่าวชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานดี

3. มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-Encouraging) หมายถึง การที่กลุ่มงานการพยาบาลให้ความสำคัญกับการสนับสนุน และพัฒนาบุคลากรการพยาบาล โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและมีการประเมินการทำงานอย่างยุติธรรม ให้ความสำคัญกับโอกาสพิเศษต่างๆของบุคลากรแต่ละคน

4. มิติมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) หมายถึง การที่กลุ่มงานการพยาบาลให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์การพยาบาล โดยการให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส มีความเอื้ออาทร การให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน และมีการจัดสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่างๆเพื่อสร้างสัมพันธภาพในกลุ่มงานการพยาบาล

ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติงาน ที่มีความหลากหลาย เป็นงานที่มีคุณค่า มีความหมาย มีอิสระในการปฏิบัติงาน และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา วัดตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพด้วยแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นจาก

การบูรณาการแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) และเนื้อหาจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติการพยาบาลและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้เชิงวิชาชีพเฉพาะทาง และต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย รวมถึง การร่วมมือกันทำงานกับบุคลากรอื่นที่มีทักษะที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับการให้การพยาบาลแบบองค์รวม ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ครอบคลุม 4 มิติ มีการ ป้องกันโรค การรักษา การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ มีการป้องกันความเสี่ยงและภาวะแทรกซ้อนให้ผู้ป่วย และมีการใช้กระบวนการทางการพยาบาลอย่างครบถ้วน

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าเป็นงานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม มีฐานะมั่นคง มีความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นงานที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และงานส่งผลต่อภาพลักษณ์ของวิชาชีพและองค์กร

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีอิสระในการตัดสินใจ กำหนดเวลาการทำงานโดยการมีส่วนร่วมในการจัดตารางเวรและเลือกวิธีปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วย และให้การพยาบาลเบื้องต้นได้

5. การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Job feedback) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับทราบประสิทธิผลของงานที่ตนปฏิบัติที่ชัดเจน จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ให้บริการซึ่งได้จากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ข้อเสนอแนะของหัวหน้างาน ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานจากการรับ-ส่งเวร การประชุมและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลทั่วไป หมายถึง โรงพยาบาลที่ให้บริการด้านสุขภาพในระดับทุติยภูมิมีขนาด 120-500 เตียง สังกัดสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 15 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลในเขตภาคเหนือ 3 เขต ครอบคลุมโรงพยาบาลต่อไปนี้ เขต 8 โรงพยาบาลสุโขทัย โรงพยาบาลศรีสังวร (สุโขทัย) โรงพยาบาลกำแพงเพชร โรงพยาบาลอุทัยธานี โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช โรงพยาบาลแม่สอด(ตาก) เขต 9 โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ โรงพยาบาลพิจิตร โรงพยาบาลแพร่ โรงพยาบาลน่าน เขต 10 โรงพยาบาลพะเยา โรงพยาบาลนครพิงค์ โรงพยาบาลลำพูน โรงพยาบาลเชียงคำ(เชียงราย) และโรงพยาบาลศรีสังวาลย์ (แม่ฮ่องสอน)

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลระดับปฏิบัติการ สำเร็จ การศึกษาระดับเทียบเท่าปริญญาตรี หรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล และผลงดครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี อยู่ในฝ่าย/กลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาล ทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัด หน่วยงานอื่น และภาคอื่นๆ