

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

เนื่องจากสภาวะของการแข่งขันในโลกปัจจุบัน พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ความสำเร็จขององค์กรไม่ได้มาจากผลผลิตหรือการสร้างกำไรเท่านั้น แต่สิ่งที่สำคัญคือการรักษาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันกับองค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างผลงานต่อองค์กร ดังนั้นการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเหล่านี้ให้ยังคงอยู่ในงานต่อไปจึงเป็นสิ่งสำคัญ

การคงอยู่ในกลุ่มงานพยาบาลจะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลต้องมีความเชื่อว่าพยาบาลทุกคนมีความสำคัญ ไม่สามารถนำบุคลากรอื่นที่อยู่ในองค์กรสุขภาพมาทดแทนได้ และผู้บริหารต้องมีความสามารถทำให้ทุกคนมีความสุขในการปฏิบัติงาน ถึงแม้งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง มีวิสัยทัศน์และสามารถนำทุกคนไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้นั้น ผู้บริหารมีส่วนในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยการให้ความสนใจและเอาใจใส่แก่บุคลากรยอมรับในความรู้ ความสามารถของพยาบาล ซึ่งจะทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันกันภายในองค์กรพยาบาล ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและภารกิจของโรงพยาบาล ทำให้บรรลุถึงผลลัพธ์ที่ดีขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การทำให้บุคลากรเกิดการคงอยู่ในองค์กร ผู้บริหารพยาบาลต้องมีความเข้าใจถึงปัจจัยจูงใจที่จะทำให้พยาบาลเกิดความต้องการคงอยู่ในงานและไม่ต้องการไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ได้ว่า สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้พยาบาลเกิดความเครียด ความเบื่อหน่ายคืองานอะไร เพื่อหาแนวทางแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (Graham & Sheppard, 1990 cited in ละออ อริยกุลนิมิต, 2546)

การสร้างโอกาสให้พยาบาลอาวุโสส่วนหนึ่งสามารถร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนเวลา ทำให้จำนวนพยาบาลระดับปฏิบัติการลดลงและพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการเป็นพี่เลี้ยง และสอนงานให้กับพยาบาลรุ่นใหม่มีจำนวนลดลง ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรนอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรใหม่และเก่าที่ยังคงอยู่ต้องทำงานหนักมากขึ้นและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี ในระหว่างมีนาคม ถึงพฤษภาคม 2544 พบว่าพยาบาลร้อยละ 44 รู้สึกว่ามีปัญหาและความคับข้องใจในงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 56 คิดจะลาออกจากอาชีพ และร้อยละ 43 คิดจะโอนย้ายไปยังสถาบันอื่น (อรพินธ์ เจริญผล, ศรีสมร ภูมณสกุล, สายลม เกิดประเสริฐ, และปราณี บ้องเรือ, 2548)

ด้วยสภาพการทำงานของพยาบาลที่ต้องมีการผลัดเปลี่ยนเวรเพื่อขึ้นปฏิบัติงานทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ บางครั้งเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อเวร เนื่องจากต้องมีการทำงานภายใต้สภาวะที่ไม่แน่นอน ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง การทำงานนอกเหนือจากงานด้านการให้การพยาบาลโดยตรง เป็นงานที่มีความเสี่ยงต่อการได้รับเชื้อโรค มีโอกาสเกิดการบาดเจ็บ อีกทั้งผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรทางการแพทย์อื่นๆ รวมถึงโอกาสในการลาศึกษาต่อที่เป็นไปได้ยาก ทำให้อัตราการลาออกของพยาบาลยังคงสูงอยู่และได้มีงานวิจัยที่ทำการศึกษาในต่างประเทศถึงความพึงพอใจในงานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาล (Ramber, Palumbo, McIntosh, & Mongeon, 2003, pp.182) พบว่าพยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ มีความต้องการลาออกสูงกว่าในผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูง

โรเบิร์ต, โจนส์ และ ลิน (Roberts, Jones, & Lynn, 2004) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพยาบาลใหม่ทางตอนใต้ของสหรัฐอเมริกาพบว่า การดำรงรักษาให้พยาบาลใหม่คงอยู่ในงานสามารถทำได้หากผู้บริหารมีความเข้าใจในการสร้างความพึงพอใจในงานให้พยาบาลใหม่เหล่านี้และพบว่า มีพยาบาลประมาณ 19% ไม่ต้องการคงอยู่ในงานในระยะเวลา 1 ปี กลุ่มผู้ที่มีความต้องการคงอยู่ในงานและกลุ่มที่ต้องการลาออกให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจจึงไม่ใช่ข้อบ่งชี้ที่ดีในการจัดการเรื่องการลาออก และในวงการสาธารณสุขมีความเห็นตรงกันว่า การดำรงรักษาพยาบาลใหม่ให้คงอยู่ในงานเป็นเรื่องที่สำคัญ ขณะที่ยานวิจัยในปัจจุบันเกี่ยวกับพยาบาลใหม่ยังมีไม่มากนัก

จากการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์การลาออก (exit interview) ของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช ที่ดำเนินการขออนุมัติลาออกในช่วงระหว่างวันที่ 1 มีนาคม ถึง 30 กันยายน 2545 จำนวนทั้งสิ้น 160 คน พบว่าร้อยละ 65 เป็นพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ คณะ (พร.) ร้อยละ 29 เป็นพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) (มาริษา สมบัติบุญรัตน์ และคณะ, 2546, น. 32) โดยพยาบาลที่ลาออกส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานประมาณ 1 ถึง 2 ปี ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่พยาบาลเหล่านี้มีความสามารถในการทำงานพอสมควรแล้ว ทั้งนี้การสรรหา ขั้นตอนการคัดเลือกและการฝึกอบรมนั้นต้องใช้ทรัพยากรและเวลาในการสร้างบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความสามารถ เป็นที่น่าเสียดายหากองค์กรไม่สามารถรักษาพนักงานใหม่ที่สร้างขึ้นมาได้ นับเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงและเป็นปัญหาที่สำคัญของฝ่ายการพยาบาล เพราะการสร้างประสบการณ์ที่ดีเมื่อได้เริ่มต้นทำงาน ทำให้พยาบาลใหม่เหล่านี้สามารถพบกับสิ่งที่คาดหวังจากการทำงาน (met expectations need) ตามที่ตนคิดไว้ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน อันนำไปสู่การลดลงของความต้องการลาออก (Steers and Porter, 1991) ดังนั้นโรงพยาบาลศิริราช จึงจำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไขโดยด่วน เพื่อแสวงหาแนวทางในการดำรงรักษาพยาบาลใหม่ให้คงอยู่และสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรต่อไปเพื่อแก้ปัญหา

การส่งเสริมให้พยาบาลใหม่สามารถคงอยู่ในงานได้นาน สมควรกระทำตั้งแต่ระยะแรกที่พยาบาลใหม่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากนักศึกษามาเป็นพยาบาลวิชาชีพ เริ่มต้นชีวิตในการทำงาน และหากได้รับการส่งเสริมให้พวกเขาเกิดความเข้าใจในเป้าหมายการทำงานของตนเอง และพวกเขาสามารถผ่านระยะเริ่มต้นการทำงานด้วยดี มีความเข้าใจในสังคมที่ทำงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและสามารถใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีอิสระ ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและนำไปสู่การคงอยู่ในงานพยาบาลต่อไปในอนาคต (Barrick & Zimmerman, 2005; Cowin & Hengstberger, 2005; McClosky & McCain, 1984; Ramber et al., 2003)

เมเออร์และ บรุนสไตน์ (Maier & Brunstein, 2001) พบว่าเป้าหมายส่วนบุคคล (Personal Goal) เป็นการแสดงถึงการกำหนดทิศทางในอนาคตของแต่ละคนในการมุ่งมั่นเพื่อชีวิตและการมองหาความสำเร็จในชีวิตที่หลากหลาย เสนอว่าประกอบไปด้วยมิติสามด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อเป้าหมาย ความสามารถไปสู่เป้าหมาย และความก้าวหน้าในการทำสำเร็จตามเป้าหมาย เหตุผลที่สำคัญในการกำหนดการติดตามทำตามเป้าหมายนั้น เพื่อนำไปสู่การก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสามารถช่วยสร้างเสริมความรู้สึกที่ดีของแต่ละบุคคล ในทางกลับกันถ้ามีสภาวะที่อ่อนแอในการไปสู่เป้าหมาย ส่งผลให้ทำลายความรู้สึกที่ดีของบุคคลในงาน ดังนั้นบุคคลจึงพยายามเพื่อผลสำเร็จและหลีกเลี่ยงความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญมากที่บุคคลนั้นต้องมีทั้งความรู้สึกที่แข็งแกร่งต่อเป้าหมายตามที่ตนมีความผูกพันกับเป้าหมายนั้น และสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตที่ช่วยสนับสนุนต่อสิ่งที่เป็นเป้าหมาย หากสิ่งเหล่านี้ได้รับการส่งเสริมในขั้นต้นของการทำงาน ย่อมส่งผลให้แต่ละคนได้พบกับเป้าหมายตามที่ตนตั้งไว้เพื่อไปสู่จุดสูงสุดตามที่แต่ละคนต้องการในการทำงาน

ความผูกพันต่อเป้าหมาย (Goal Commitment) สามารถใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึง การยอมรับและความพยายามในการทำให้สำเร็จตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล จึงมีความสำคัญต่อการกระทำและการตัดสินใจที่มีความเกี่ยวข้องกับผลระยะยาว และยังเป็นแหล่งของแรงจูงใจอันทรงพลังที่จะต้านทานต่อสิ่งต่างๆ ทำให้บุคคลมีความพยายามต่อไปเพื่อให้ถึงเป้าหมาย (Meyer, Becker and Vandenberghe, 2004) ความผูกพันต่อเป้าหมายมีนัยสำคัญกับการรับรู้ความสามารถของตนเองเพื่อการตั้งเป้าหมาย บางบุคคลมีเป้าหมายที่ตนได้ตั้งขึ้น หากแต่มีความผูกพันในการยอมรับเป้าหมายต่ำ ย่อมทำให้ไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ตามที่ตนต้องการได้ ทั้งนี้การสร้าง ความผูกพันต่อเป้าหมายที่ดีและการทำได้สำเร็จตามเป้าหมายย่อมสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลนั้น และส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและการทำงานต่อไป

จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกและการคงอยู่ในงานส่วนใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า การลาออกเกิดจากสาเหตุที่คล้ายคลึงกัน คือเรื่องของเงินเดือน ค่าตอบแทน ความพึงพอใจในบทบาทของตน และความพึงพอใจในงาน มีงานวิจัยที่สนับสนุนว่าการได้รับการส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงานตั้งแต่ระยะแรกมีผลต่อการคงอยู่ในอาชีพของพยาบาล ดังนั้นเมื่อ

พยาบาลใหม่ได้พบในสิ่งที่ตรงกับความคาดหวังและสามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานแม้ผ่านระยะ 6 เดือนแรกของการทำงานไปแล้ว (Cowin & Hengstberger, 2005; McClosky & McCain, 1984) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มพยาบาลใหม่ที่เริ่มเข้าทำงานใน 1 ถึง 2 ปีแรก และยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน เริ่มรับรู้และทำความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การของตน ผู้วิจัยจึงสนใจว่าพยาบาลที่เข้าทำงานใหม่ในองค์การหากมีการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลในการทำงานพยาบาลสูง และมีความผูกพันต่อเป้าหมายสูง กอปรกับการที่องค์การได้มีส่วนร่วมในการตอบสนองต่อเป้าหมายของพยาบาลใหม่แต่ละบุคคล อาจทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และส่งผลให้การคงอยู่ในงานสูงขึ้น หากฝ่ายการพยาบาลสามารถรักษาทักษะบุคคลที่ได้สร้างขึ้นมา โอกาสในการทำให้วิสัยทัศน์ และพันธกิจในการให้บริการแก่ผู้ป่วย เพื่อเป็นองค์การทางการแพทย์บาลชั้นเลิศในเอเชียอาคเนย์นั้น ย่อมสามารถสร้างให้เป็นจริงได้ในอนาคต หากองค์การสามารถรักษาทักษะบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในอนาคตเหล่านี้ให้คงอยู่และเติบโตอย่างแข็งแกร่งต่อไป

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลในงานพยาบาล และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลศิริราช
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อเป้าหมายในฐานะตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลในงานพยาบาล และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลศิริราช
3. เพื่อศึกษาผลของตัวแปรด้านการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมายที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่

### ขอบเขตของการวิจัย

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

เป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการในสังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีอายุการทำงานไม่เกิน 2 ปี ได้รับตำแหน่งพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัยรายได้คณะฯ (พร.)

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ หน่วยงานการพยาบาลที่สังกัด ภูมิลำเนา ประสบการณ์ทำงาน การได้ทำงานในหน่วยงานที่ตนต้องการ และความพึงพอใจในงานโดยรวม

ตัวแปรทำนาย มี 2 ตัวแปร คือ

1. การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลในงานพยาบาล (Personal Work Goal) ได้แก่

    ความมีอิสระในการทำงาน (Professional Autonomy)

    ความต้องการด้านรายได้ (Sufficient wage)

    ความต้องการใช้เวลารว่าง (Time off)

    ความต้องการดำเนินชีวิตด้านครอบครัว (Family Life)

    ความมั่นคงทางอาชีพ (Job Security)

    การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน (Recognition)

    โอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development)

    การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน (Trust between supervisor)

2. ความผูกพันต่อเป้าหมาย (Goal Commitment)

ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay)

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

1. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาล (Nursing Retention Index) ปรับปรุงจากงานวิจัยของโควิน และ เฮนส์เบอร์เกอร์ (Cowin & Hengstberger, 2005)

2. แบบวัดเป้าหมายส่วนบุคคล ปรับปรุงจากงานวิจัยของ ล็อคและลาธัม(Locke & Latham, 1990)

3. แบบวัดความผูกพันต่อเป้าหมายที่ปรับปรุงจากงานวิจัยของเมเจอร์และบรูนสไตน์ (Maier & Brunstein, 2001)

ลักษณะมาตรวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือการให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามและใช้มาตราของไลเคิร์ต (Likert scale)

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลศิริราช

2. ทราบความผูกพันต่อเป้าหมายในฐานะตัวแปรกำกับในความสัมพันธะระหว่างการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลศิริราช

3. เพื่อวิเคราะห์ผลของตัวแปรด้านการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และความผูกพันต่อเป้าหมายที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

อายุ หมายถึง ระยะเวลาเกิดถึงปัจจุบันของพยาบาลระบุเป็นปี

เพศ หมายถึง เพศของพยาบาลระบุว่าเป็นชายหรือหญิง

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พยาบาลปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายการพยาบาลจนกระทั่งถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม ระบุเป็นเดือน

งานการพยาบาลที่สังกัด หมายถึง สถานที่ทำงานของพยาบาลที่ขึ้นกับงานการพยาบาลต่างๆ ทั้ง 9 งานการพยาบาล ได้แก่ งานการพยาบาลอายุรศาสตร์ งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลผ่าตัด งานการพยาบาลรังสีวิทยา งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ งานการพยาบาลสูติศาสตร์ นรีเวชวิทยา งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ และงานการพยาบาลปฐมภูมิ

พยาบาลใหม่ (Novice) หมายถึง พยาบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นพยาบาลพนักงานลูกจ้างชั่วคราวรายได้คณะ ฯ (พร.) ตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 และยังคงทำงานอยู่ในโรงพยาบาลศิริราช

การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล (Personal Work Goal) หมายถึง ระดับหรือทิศทางของการตั้งเป้าหมายในอนาคต เพื่อการมุ่งมั่น และมองหาความสำเร็จในชีวิตในด้านต่างๆ ในอาชีพเป็นความผูกพันในงานของแต่ละบุคคล ทั้งที่เป็นปัจจัยจูงใจ (Motivators Factor) และปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966) ประกอบด้วยปัจจัย 8 อย่างดังนี้

1. ความมีอิสระในการทำงาน (Professional Autonomy)คุณลักษณะของบุคคลในการแสดงออกด้านความคิด การกระทำอย่างเป็นอิสระในขอบเขตของตนเอง ความสามารถในการทำงานด้วยความสุขุมรอบคอบตามวิชาชีพของตนโดยไม่ต้องพึ่งพาบุคคลอื่นในการทำงาน และสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน โดยปราศจากการตรวจสอบ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2. ความต้องการด้านรายได้ (Sufficient wage) ความต้องการที่มีต่อผลตอบแทน หรือค่าจ้างที่ตนได้รับรวมถึงความพยายามแสวงหารายได้เพิ่มเพื่อให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้จ่ายและเก็บออม

3. ความต้องการใช้เวลารว่าง (Time off) ความรู้สึกสมดุขของช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้รับการผ่อนคลายจากความรับผิดชอบและความเครียดในงาน มีความเป็นส่วนตัว เช่น การสามารถใช้เวลาในการพักผ่อนทำกิจกรรมนอกเหนือจากงาน หรือท่องเที่ยว

4. ความต้องการดำเนินชีวิตด้านครอบครัว (Family Life) ความรู้สึกหรือความคาดหวังในเรื่องการดำเนินชีวิตกับครอบครัวในปัจจุบันที่มีความอบอุ่น เอื้ออาทร สามารถปฏิบัติกิจกรรม หรือหน้าที่ต่างๆในครอบครัวได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

5. ความมั่นคงทางอาชีพ (Job Security) ความรู้สึกมั่นคงต่ออาชีพและการทำงานในหน่วยงาน รู้สึกว่าตนเองมีค่าต่อหน่วยงาน สามารถเชื่อมั่นได้ว่าหากปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไปโดยไม่ถูกเลิกจ้าง

6. การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน (Recognition) ความต้องการในการทำงานร่วมกัน ได้รับความยอมรับนับถือ ให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เมื่อเป็นข้อเสนอแนะที่ดีควรได้รับคำชมเชย และมีความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

7. โอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) โอกาสก้าวหน้าที่ยุพยาบาลได้รับการทำงานในปัจจุบัน การได้มีโอกาสรับผิดชอบแผนงานต่างๆของหน่วย มีการวางแผนเพื่อความต้องการในการแสวงหาความรู้และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เพื่อให้ได้รับการอบรมความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อความก้าวหน้าของการทำงานในอนาคตของแต่ละบุคคล

8. การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน (Trust between supervisors) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะการบริหารงานที่มีความยุติธรรม การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา จากวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้าและการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับแต่ละบุคคล

ความผูกพันต่อเป้าหมาย (Goal Commitment) หมายถึงระดับที่บุคคลยอมรับในความปรารถนาของตนเองและแสวงหาวิธีการที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย เป็นการสร้างความสำคัญต่อการกระทำ และการตัดสินใจที่มีความเกี่ยวข้องกับผลระยะยาวที่เกิดจากตนเอง อันส่งผลต่อการพยายามทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นจริง

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay) หมายถึงความต้องการของบุคคลในการที่จะทำงานพยาบาลต่อไปในหน่วยงาน ภายในระยะเวลา 1 ปี โดยที่บุคคลนั้นไม่ได้ถูกบังคับจากใคร เกิดจากความประสงค์ของบุคคลเองในอนาคต ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงาน

จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลพบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับเจตนารมณ์ในตนเองและต่อสังคมที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความต้องการด้านรายได้ ความต้องการใช้เวลารว่าง ความต้องการใช้ชีวิตใน

ด้านครอบครัว ความมั่นคงทางอาชีพ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ความต้องการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน (มาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ, 2546; อรพินธ์ เจริญผล และคณะ, 2548) หากบุคคลมีความผูกพันกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เหล่านี้ น่าจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลจะยังคงมี ต่อไป ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาในกลุ่มของพยาบาลใหม่ที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 2 ปี เนื่องจากในปัจจุบันในต่างประเทศได้ให้ความสนใจกับการรักษาพยาบาลใหม่ให้คงอยู่ในงาน (Benjamin et al., 2004; Cowin & Hengstberger, 2005; Scott, 2002; Sims, 2005) เพราะคนกลุ่มนี้ สามารถสร้างและหล่อหลอมตนเองให้เข้ากับสังคมในที่ทำงานได้เมื่อได้รับการเตรียมความพร้อมที่ดี และทำให้พวกเขาได้รับในสิ่งที่ตรงตามความคาดหวังในการทำงาน (need expectation) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคนี้ที่มีการแข่งขัน และเป็นยุคของการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากร พยาบาลใหม่เหล่านี้จึงน่าจะเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่จะช่วยสร้างความก้าวหน้าให้กับ องค์การได้ในอนาคต

การศึกษาในครั้งนี้ได้นำทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล็อก (Locke's Goal setting Theory) มาใช้ร่วมด้วย เนื่องจากมีงานวิจัยที่สนับสนุนว่าการที่พนักงานใหม่ได้มีโอกาสในการตั้งเป้าหมายใน การทำงานด้วยตนเองนั้น หากพวกเขามีความผูกพันกับเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ และได้รับการส่งเสริม จากที่ทำงาน หรือองค์การยอมรับสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงานและส่งเสริมให้เกิดความผูกพันกับ องค์การต่อไป (Bauer & Green, 1998; Maier & Brunstein, 2001) จากการพยายามปรับตัวให้เข้ากับ ที่ทำงานในระยะแรก ได้รับรู้บทบาทของตน และผลสะท้อนที่พวกเขาได้รับจากการทำงาน ดังนั้นหาก องค์การสามารถส่งเสริมพวกเขาทีละน้อยให้สามารถบรรลุเป้าหมายในงานที่ตั้งไว้ ย่อมก่อประโยชน์ และส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่องานและการคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยจึงสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1.1 ว่าหากพยาบาลใหม่ที่มีการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลสูงและมีความผูกพันต่อเป้าหมายสูงน่าจะมี ความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลที่มีการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลต่ำและมีความผูกพันต่อ เป้าหมายต่ำ

ภาพที่ 1.1  
กรอบแนวคิดในงานวิจัย

